

**BİRLEŞİK KAMU-İŞ**

**2018-2019 TOPLU-İŞ SÖZLEŞMESİ RAPORU**

İçindekiler

[**YENİ ANAYASA VE KAMU PERSONELİ** 8](#_Toc489280370)

[**KAMU ÇALIŞANLARININ SENDİKAL HAKLARI** 9](#_Toc489280371)

[**MEVCUT DÜZEN HUKUKA AYKIRIDIR** 10](#_Toc489280372)

[**1-Sendika Kurma ve Üye Olma Hakkı** 10](#_Toc489280373)

[**2-Sendika Özgürlüğü** 11](#_Toc489280374)

[**3-Toplu Sözleşmede Yetkili Sendikaların Belirlenmesi** 12](#_Toc489280375)

[**4-Toplu Sözleşmenin Düzeyi** 16](#_Toc489280376)

[**5-Toplu Sözleşmeden Yararlanma** 16](#_Toc489280377)

[**6-Toplu Sözleşmenin Kapsamı** 16](#_Toc489280378)

[**7-Toplu Sözleşmenin Uygulanması** 17](#_Toc489280379)

[**8-Toplu Sözleşme Hakkı’nın En Büyük Hukuksal Silahı Olarak Grev Hakkı** 18](#_Toc489280380)

[**9-Sendika Yöneticisi ve Temsilcilerinin Güvencesi** 21](#_Toc489280381)

[**10-Yönetime Katılma, Üyelerin Temsili ve Sorunları** 21](#_Toc489280382)

[**KAMU ÇALIŞANLARIYLA İLGİLİ MEVZUAT** 22](#_Toc489280383)

[**EKONOMİK GELİŞMELER VE KAMU ÇALIŞANLARI** 27](#_Toc489280384)

[**EMEĞİN GELİRDEN ALDIĞI PAY AZALDI** 27](#_Toc489280385)

[**KAMU ÇALIŞANLARININ BÜTÇEDEN ALDIĞI PAY** 29](#_Toc489280386)

[**GELİR DAĞILIMI ÜCRETLİLER ALEYHİNE BOZULUYOR** 30](#_Toc489280387)

[**2016-2017 TOPLU SÖZLEŞMESİ SONRASI** 31](#_Toc489280388)

[**MEMUR MAAŞI VE AÇLIK YOKSULLUK SINIRLARI** 32](#_Toc489280389)

[**OLMAZSA OLMAZLARIMIZ** 36](#_Toc489280390)

[**1-Ücret, maaş ve diğer özlük haklarıyla ilgili olmazsa olmazlarımız** 38](#_Toc489280391)

[**2-Diğer olmazsa olmazlarımız** 39](#_Toc489280392)

[**BAĞLI SENDİKALARIMIZIN KAMU ÇALIŞANLARININ SORUNLARIYLA İLGİLİ TESPİTLERİ** 43](#_Toc489280393)

[**EĞİTİM-İŞ** 45](#_Toc489280394)

[**I-Ücret ve maaşlarla ilgili taleplerimiz** 46](#_Toc489280395)

[**II-GİH, THS, YHS Sınıflarında Çalışan Eğitim İşgörenleri ile 657 Sayılı Yasanın 4/C Maddesi Kapsamında Görev Yapan Personelin Sorunları ile İlgili Taleplerimiz** 50](#_Toc489280396)

[**BÜRO-İŞ SENDİKASI** 56](#_Toc489280397)

[**BÜRO-İŞ: BÜRO İŞ KOLU KAMU ÇALIŞANLARININ SORUNLARI** 57](#_Toc489280398)

[**I-Yargı Çalışanlarının Sorunları** 57](#_Toc489280399)

[**II - SGK Çalışanlarının Sorunları** 58](#_Toc489280400)

[**III - Maliye Çalışanlarının Sorunları** 59](#_Toc489280401)

[**IV - Türk Silahlı Kuvvetleri Sivil Çalışanlarının Sorunları** 60](#_Toc489280402)

[**V - İçişleri Bakanlığı Çalışanlarının Sorunları** 61](#_Toc489280403)

[**TÜM YEREL-SEN** 63](#_Toc489280404)

[**TÜM YEREL-SEN: YEREL YÖNETİM ÇALIŞANLARI İLE İLGİLİ TALEPLERİMİZ** 64](#_Toc489280405)

[**KÜLTÜR SANAT-İŞ SENDİKASI** 70](#_Toc489280406)

[**KÜLTÜR SANAT – İŞ: KÜLTÜR SANAT İŞ KOLUNA İLİŞKİN TALEPLERİMİZ** 71](#_Toc489280407)

[**GENEL DEĞERLENDİRME** 71](#_Toc489280408)

[**KÜLTÜR VE SANAT TALEPLERİMİZ.** 73](#_Toc489280409)

[**DEVLET TİYATROLARI ÇALIŞANLARI TALEPLERİMİZ** 74](#_Toc489280410)

[**1. KURUMLAR ARASI ÜCRET ADALETSİZLİĞİNİN ORTADAN KALDIRILMASI** 74](#_Toc489280411)

[**2.SAĞLIK PERSONELİNİN YETERSİZLİĞİ** 74](#_Toc489280412)

[**3. EK GÖSTERGELERİN MAAŞA YANSITILMASI** 74](#_Toc489280413)

[**4. GÖREVDE YÜKSELME SINAVININ YAPILMAMASI NEDENİYLE YAŞANAN MAĞDURİYETLERİN GİDERİLMESİ** 75](#_Toc489280414)

[**5. PERSONELE MOBİNG UYGULAMALARINA SON VERİLMELİ** 75](#_Toc489280415)

[**6. SEYYANEN YAPILAN ZAMLARDAN SÖZLEŞMELİ PERSONEL DE YARARLANMALI** 75](#_Toc489280416)

[**DEVLET SENFONİ ORKESTRALARI ÇALIŞANLARI TALEPLERİMİZ** 75](#_Toc489280417)

[**DEVLET OPERA BALE MÜDÜRLÜKLERİ ÇALIŞANLARI TALEPLERİMİZ** 76](#_Toc489280418)

[**KÜTÜPHANE ÇALIŞANLARI TALEPLERİMİZ** 76](#_Toc489280419)

**GİRİŞ**

YSK’nın yasaya açıkça aykırı olarak aldığı tartışmalı kararlarla sonucu şaibeli hale gelen 16 Nisan referandumu, bir süredir zaten fiilen yok edilmiş olan parlamenter demokratik sistemi ve kuvvetler ayrılığı prensibini Anayasa’dan da sildi.

Bir erken seçim gündeme gelmez ve daha erken bir geçiş yaşanmaz ise Türkiye parlamenter demokratik sistemin son iki yıllık dönemine giriyor. Başta sendikalar olmak üzere, parlamenter demokrasiye inanan, varlığını demokrasi, kuvvetler ayrılığı, özgürlükler, insan hakları ve hukukun üstünlüğü gibi çağdaş değerlerden alan sivil toplum örgütleri açısından yeni bir mücadele dönemi başlamaktadır.

2016-2017 sözde toplu sözleşme döneminden önce de dikkat çektiğimiz otoriterleşme eğilimi, şaibeli bir referandum sonrasında kabul edilen anayasa değişikliğiyle anayasal bir zemine de kavuşmuştur. Türkiye bundan sonra tek adam rejiminin, diğer bir ifadeyle otoriterleşmenin yasal alt yapısının oluşturulacağı bir gündemi yaşayacaktır. Uyum yasaları adı altında getirilecek düzenlemeler anayasa değişikliğiyle temeli atılan otoriterleşme duvarının yapı taşlarını oluşturacaktır.

Anayasa değişikliği köklü bir rejim değişikliğini öngörmektedir. Bu rejim değişikliğinin olumsuz etkilerini ilk kamu çalışanları yaşayacaktır. AKP iktidarının parlamenter rejimde yapmaya cesaret edemediği kamu personel rejimindeki değişiklikler, yeni rejimde cumhurbaşkanlığı kararnameleriyle kamuoyunda hiç tartışılmadan gerçekleştirilecektir. Kamu personeli bundan sonra sürekli “OHAL” koşullarında çalıştırılacaktır.

Geride bıraktığımız sözde toplu sözleşme döneminde kamu çalışanları, 15 Temmuz darbe girişimi sonrasında büyük sorunlarla karşı karşıya kaldı. Kamudaki, atama ve görevde yükselmelerin, liyakate değil bağlı olunan cemaate göre yapıldığı 14 yılın sonunda, Türk Silahlı Kuvvetleri, her kademedeki yargı organları, emniyet teşkilatı ve kamunun diğer tüm kilit noktaları Fetullahcılar tarafından kontrol edilir hala geldi. Gerek yasalardaki adaletsizlik gerekse de AKP iktidarının koruma ve kollamasıyla toplu iş sözleşmesi masasında kamu çalışanlarını temsil eden konfederasyon da silahlı terör örgütü olarak yargılanan bu cemaatin kamuda örgütlenmesine açıkça destek vermiştir.

Kamuya bu şekilde yerleştirilen ve korunarak özellikle yargı, emniyet ve TSK’da kilit önemdeki noktalara getirilen Fetullahcı örgüt mensuplarının gerçekleştirmeye çalıştığı darbe girişimi hükümet tarafından kamudaki AKP’li olmayan herkesin tasfiyesine yönelik bir fırsat olarak kullanılmıştır.

KHK’larla sadece Fetullahçılar değil, bu örgütle hiçbir bağlantısı olmayan ancak AKP’nin düşünce yapısını paylaşmayan, kamu görevlileri de tasfiye edilmiştir. KHK’larla kamu kurum ve kuruluşlarından toplam 111 bin 240 kamu görevlisi ihraç edildi. 32 bin 80 kamu görevlisi açığa alındı. Çıkarılan KHK’larla 3 ay ile sınırlı olan görevden uzaklaştırma süresi “sonsuzlaştırıldı.” KHK’larla ihraç edilen ya da açığa alınan 35 bin 639 memur görevlerine iade edildi.

Darbe girişimiyle ve girişimde bulunan örgütle hiçbir ilgisi olmayan kamu çalışanları da OHAL kararnameleriyle ve bu kararnamelerle yapılan Anayasa’ya aykırı değişikliklerle kamudaki görevlerinden atılmışlardır. Bu durumdaki kamu çalışanlarının tüm hak arama kanalları, Anayasaya ve Türkiye’nin taraf olduğu tüm uluslararası anlaşmalara aykırı olarak kapatılmıştır.

23 Ocak 2017 tarihinde yürürlüğe giren 685 sayılı OHAL KHK’sı ile “terör örgütlerine veya Milli Güvenlik Kurulunca Devletin milli güvenliğine karşı faaliyette bulunduğuna karar verilen yapı, oluşum veya gruplara üyeliği, bunlarla ilişkisi veya irtibatı olduğu” gerekçesiyle kamudan ihraç edilenlerin itirazlarını değerlendirmek üzere bir **Olağanüstü Hal İşlemleri İnceleme Komisyonu** kurulmuştur. İhraç edilenlerin, ihraç kararlarına karşı yargıya başvurmadan önce başvurması zorunlu olan bu Komisyon aylarca kurulmayarak, bu durumdakilerin hak aramalarının önüne yeni bir engel çıkarılmıştır. Başkan ve üyeleri Mayıs 2017’de ancak atanabilmiştir.

Komisyonun başvuruları kabil edebilmesi için çıkarılması gereken Olağanüstü Hal İşlemleri İnceleme Komisyonunun Çalışmalarına İlişkin Usul ve Esaslar Tebliği 12 Temmuz 2017 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Bu tarihten itibaren fiilen çalışmaya başlayan 7 kişilik komisyona yaklaşık 120 bin dosyanın gelmesi bekleniyor. Komisyonun bu kadar dosyayı kısa sürede inceleyip adil kararlar vermesi mümkün gözükmüyor. Zira, komisyonun her bir dosya için 10 dakika ayırması halinde incelemenin yaklaşık 10 yıl sürmesi gerektiği hesaplanıyor.

Komisyonun görevlerine dönmesine karar verdiği memurlar kendi kurumlarına değil, başka kurumlara yerleştirilecek. Statüleri, unvanları ve yürüttükleri görevler itibarıyla başka kurumlarda görevlendirilmeleri mümkün olmayanlar kendi kurumlarına yerleştirilecek. Komisyon kararlarına karşı Ankara idare mahkemelerinde iptal davası açılabilecek. İhraç edilen yargı mensupları ise 60 gün içinde Danıştay’da dava açabilecek.

Darbe girişimi, kamuya personel alımlarında partizanlığın meşru gösterilmesinin de yolunu açmıştır. Örneğin avukatlar arasından hâkim alımlarında açıkça AKP üyeleri seçilmiştir. Kamu çalışanlarının işe alınmalarında AKP il ve ilçe örgütlerinin etkinliği artmıştır.

Darbe girişiminden önce AKP hükümeti, kamu personel rejiminde, kamu çalışanlarının iş güvencesini ortadan kaldıracak, kamu görevlilerinin işe alımında hükümete “holding patronu” gibi davranma olanağı sağlayacak değişiklikler yapma hazırlığı içerisinde bulunuyordu. Gerek Cumhurbaşkanı gerekse de hükümet sözcüleri bu konuda kamuoyuna çeşitli açıklamalarda bulunmuştu. Ancak OHAL ilanıyla birlikte hükümet kamu personel rejiminde yapmayı planladığı değişiklikleri, Anayasa’ya aykırı olarak OHAL KHK’larıyla kullanmaya başladığı için bu düzenlemeler yapılmamıştır.

Eğitim ve sağlık gibi en temel kamu hizmetlerinin tümüyle güvencesiz “sözleşmeli” personel eliyle yapılmasına yönelik adımlar atılmıştır. Özellikle eğitimde uygulanmaya başlanan sistemle, iktidar partisinin siyaset ve ideolojisine aykırı düşünceler içerisinde bulunan öğretmen adayları önce sözlü sınavda elenmekte, sözlü sınavda gözden kaçanlar da ileriki yıllarda “performans” ve benzeri tekniklerle kamudan uzaklaştırılmaktadırlar.

Anayasa değişikliği ile kamu çalışanlarının, özlük haklarını ve çalışma koşullarını etkileyecek düzenlemeler yapma konusunda Cumhurbaşkanına verilen yetkiler, önümüzdeki dönemde kamu emekçilerinin yeni kazanımlar elde etmek bir yana, mevcut kazanımlarını da kaybetme tehlikesini gündeme getirmiştir.

Böylesine olumsuz bir ortamın ve bir yılı aşkın bir süredir devam eden, daha da devam etmesi beklenen OHAL koşullarının yaşandığı bir dönemde 2018-2019 yıllarını kapsayan **sözde bir yeni toplu sözleşme** sürecine girilmektedir. Adına “**toplu iş sözleşme görüşmeleri**” denilen, hükümet yandaş konfederasyon arasında yapılacak olan **“danışıklı görüşmelerden”** kamu emekçileri adına herhangi bir kazanım çıkmasını beklemiyoruz. Zira ortada ne gerçek bir toplu iş sözleşmesi görüşmesi ne de toplu pazarlık masası bulunmaktadır. **Her şey bir orta oyunundan ibarettir**.

Kamu emekçilerine dayatılan bu sözde toplu sözleşme düzeni tam bir kurmaca ve aldatmacadır. Bu sistem Türkiye’nin taraf olduğu uluslararası anlaşma ve sözleşmelerdeki taahhütlerine aykırı, çağdaş normlardan uzaktır. Çağdaş ülkelerdeki sendikaların ve çalışanların sahip olduğu hiçbir hak ve özgürlük Türkiye’deki kamu sendikalarına ve kamu emekçilerine tanınmamıştır.

Bu “sözde toplu iş sözleşmesi süreci”, **görüşmeler yapılsın ama sonunda** **hükümetin istediği olsun** yaklaşımıyla yürümektedir. Taraflar masaya eşit silahlarla oturmamaktadır. Masada kamu çalışanlarını temsil eden yandaş konfederasyonun, bağımlı olduğu hükümete karşı en ufak bir direnç gösteremeyeceği baştan bilmektedir.

Yandaş bir konfederasyon hükümet arasında yapılacak bu toplu iş sözleşmesi görüşmelerinden emekçiler lehine olumlu bir sonuç alınması mümkün değildir.

Çalışanların grev hakkının olmadığı bir toplu sözleşme düzeninin çalışanlar lehine sonuçlar vermesini beklemek hayaldir. AKP’ye yandaş bir konfederasyon ile hükümet temsilcilerinin bir masada bir araya gelerek yaptıkları görüşmeler asla bir toplu sözleşme görüşmesi olamaz. Nitekim önceki toplu sözleşme görüşmelerinin yürütülüş şekli ve sonuçta imzalanan toplu sözleşmenin kamu çalışanları yararına hiçbir olumlu sonuç doğurmadığı bilinmektedir.

Kamu emekçilerinin örgütlenme hakkı, grev hakkı, taşeronlaşma, kamu hizmet alanlarının tasfiye edilmesi ya da tümüyle ticarileştirilmesi, işe alma, atama ve görevde yükselmelerde egemen olan partizanlık, adam kayırmacılık gibi sayılamayacak daha birçok sorun görüşme masasında konu bile edilememektedir.

Sözleşme masasında görüşülen mali ve sosyal haklar açısından da şimdiye kadar çalışanlar hiçbir kazanım elde edememiştir. Kamu çalışanları refah artışından pay alamamakla kalmamış, enflasyona da ezilmişlerdir.

Sendikal hak ve özgürlükler, bütün çalışanlar için geçerli olmak üzere uluslararası sözleşmelerle teminat altına alınmıştır. Türkiye de uluslararası sözleşmelerin tarafı ve aynı zamanda uluslararası camianın bir parçası olarak bunun gereklerini yerine getirmek zorundadır. Sendikal hak ve özgürlükler tüm emekçilerin hakkıdır. Sendikal hak ve özgürlüklerin ihlali aynı zamanda insan hakları ihlalidir.

Böylesine göstermelik bir toplu iş sözleşmesi masasından kamu çalışanlarının haklı taleplerinin karşılık bulmayacağını biliyoruz. Baskıcı ve uluslararası sermayenin emrindeki bir iktidarın kamu çalışanlarının hakkını vermeyeceğini biliyoruz. Ancak umutsuz değiliz. Bu hakların mücadeleyle alınacağını biliyoruz.

**Birleşik Kamu-İş Konfederasyonu bu orta oyununda figüran olmak yerine**, emekçilerin sendika özgürlüğü, grev ve toplu sözleşme hakkı, mali ve sosyal hakları için verdiği **meşru mücadelesini bu dönemde de OHAL baskılarına rağmen alanlarda sürdürecektir.**

# **YENİ ANAYASA VE KAMU PERSONELİ**

16 Nisan referandumunda kabul edilen Anayasa değişikliğiyle değiştirilen Anayasa’nın Cumhurbaşkanının görevlerini düzenleyen 104’üncü maddesinin dokuzuncu fıkrası Cumhurbaşkanına, “Üst kademe kamu yöneticilerini atama, görevlerine son verme ve bunların atanmalarına ilişkin usul ve esasları Cumhurbaşkanı kararnamesi ile düzenleme” yetkisi veriyor.

Kamu personel rejimiyle ilgili düzenlemeler de 104’üncü maddeyle verilen Cumhurbaşkanlığı kararnamesi çıkarma yetkisi kapsamına giriyor.

Anayasanın değiştirilen 106’ncı maddesinin son fıkrası da “Bakanlıkların kurulması, kaldırılması, görevleri ve yetkileri ile teşkilat yapısı ile merkez ve taşra teşkilatlarının kurulması Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile düzenlenir” hükmünü içeriyor.

Dolayısıyla yeni dönemde kamu emekçilerinin tüm özlük hakları Cumhurbaşkanının tarafından düzenlenecek.

Türkiye’yi bir parti devletine doğru götüren, Anayasa değişikliğiyle birlikte kamu çalışanları da tüm güvencelerini kaybetti. Yeni sistemde kamu çalışanlarının kaderi Cumhurbaşkanının elinde olacak. Kamu personeli ile ilgili olarak şimdiye kadar yasayla yapılabilen tüm düzenlemeler bundan sonra Cumhurbaşkanlığı kararnameleriyle gerçekleştirilecek. Cumhurbaşkanı, bir göreve atanacak kamu çalışanlarıyla ilgili tüm kuralları kendisi belirleyecek ve atamayı da kendisi gerçekleştirecek. Bundan sonra bu tür tanımlamalar görevin gereklerine göre değil, bu göreve getirilmek istenen insanın özelliklerine göre yapılacak.

# **KAMU ÇALIŞANLARININ SENDİKAL HAKLARI**

Kamu çalışanları sendikal haklarını, akla hayale gelmeyecek baskı ve hukuk dışı uygulamalara karşı yıllarca direnerek sürdürdükleri mücadele sonucu kazanmıştır.

Ancak kamu çalışanlarının sendika, toplu sözleşme ve grev hakları, başta **Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)** sözleşmeleri olmak üzere, **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi**, **Avrupa Sosyal Şartı** ve benzeri birçok uluslararası sözleşmelerin oldukça gerisindedir.

Oysa Anayasa’nın 90’ıncı maddesinde, ***usulüne uygun olarak yürürlüğe konulan uluslararası anlaşmaların kanun hükmünde olduğu kabul edilmiş ve Anayasa’ya aykırılığı iddia edilemeyecek olan bu anlaşmaların, temel hak ve özgürlüklere ilişkin olarak yasalarla farklı hükümler içermesi halinde, uluslararası anlaşmaların hükümlerinin esas alınması gerektiği*** belirtilmektedir.

İktidar, Anayasa’ya ve yargı kararlarına rağmen, kamu çalışanlarını bu anlaşmalara uygun sendika, toplu sözleşme ve grev hakkı tanınmasına ilişkin gerekli yasal ve Anayasal düzenlemeleri yapmamış veya uygulamamıştır.

# **MEVCUT DÜZEN HUKUKA AYKIRIDIR**

### **1-Sendika Kurma ve Üye Olma Hakkı**

Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’nun 15’inci maddesiyle çok sayıda hizmet kolunda, sendika kurulması yasaklanmıştır. Anayasa Mahkemesi çeşitli tarihlerde açılan davalarda, *Milli Savunma Bakanlığı ile Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında (Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı dâhil) çalışan sivil memurlar ve kamu görevlileri, emniyet teşkilâtında çalışan ve emniyet sınıfı dışındaki diğer hizmet sınıflarına dâhil personel ve TBMM İdari teşkilatında çalışan personel açısından* bu yasakları kaldırmıştır. Ancak hala, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ile Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinde çalışan kamu görevlileri, yüksek yargı organlarının başkan ve üyeleri, hâkimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar, Emniyet hizmetleri sınıfı ile ceza infaz kurumlarında çalışan kamu görevlileri **sendika kurama ve sendikalara üye olma hakkından yoksun bulunmaktadır. Bu yasaklamalar Türkiye’nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelere açıkça aykırıdır.**

Ayrıca, Silahlı Kuvvetler mensuplarının sendika kurma hakkı uluslararası sözleşmelerle yasa koyucunun takdirine bırakılmıştır. Gelişmiş birçok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de **silahlı kuvvetler mensuplarına sendika hakkı tanınması demokrasimiz açısından yerinde olacaktır.**

Aralık 2016 itibariyle kamu hizmetleri 2 milyon 481 bin 389’u memur, 15 bin 338’i hâkim ve savcı, 128 bin 307’si öğretim elemanı, 123 bin 987’u sözleşmeli personel, 238 bin 448’i de askeri personel olmak üzere toplam 2 milyon 987 bin 519 kişiyle (İşçi ve geçici işçiler hariç) görülmektedir.

Bunların sadece 2 milyon 431 bin 228’inin bir sendikaya üye olma hakkı bulunmaktadır ve bunların da 1 milyon 684 bin 323’i yani yüzde 69’u sendika üyesi olmuştur.

Kamu emekçilerinin örgütlenmelerinde yasalardan kaynaklanan engellerin dışında bir de hükümete yakın olmayan sendikaların üyelerine yapılan siyasi baskı ve yönetimdeki otoriterleşmeden kaynaklanan engeller bulunmaktadır. Kamuda tayin, terfi ve görevde yükselmelerde liyakat yerine sendika üyeliğinin, yasalara aykırı olarak önemli bir gösterge olması ve kayırmacılığın yaygınlaşması toplam sendikalaşama oranını aşağı çekmektedir.

Temmuz 2016 - Temmuz 2017 arasında Türkiye-Kamu Sen’e bağlı sendikaların üye sayısı 24 bin 970, KESK’e bağlı sendikaların üye sayısında 53 bin 666 kişilik azalma yaşanmıştır. İktidara yakın Memur-Sen Konfederasyonunun üye sayısı ise 41 bin 57 kişi artmıştır.

Tüm baskılara ve olumsuz konuşlara rağmen Birleşik Kamu-İş üye sayısını korumuş ve 258 kişi artırarak 64 bin 248’e çıkarmıştır.

### **2-Sendika Özgürlüğü**

Uluslararası sözleşmelere göre tüm çalışanların istedikleri düzeyde (genel, meslek, işkolu, işyeri vb.) sendika ve yine istedikleri düzeyde (federasyon, konfederasyon, uluslararası) üst birlik kurma özgürlüğü bulunmaktadır. Tüzüklerinde belirtmek kaydıyla ve yalnızca tüzüklerine uymak koşuluyla örgütünü, organlarını ve iç işleyişini serbestçe düzenleme hakkı bulunmaktadır.

Ancak Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu **Türkiye’de sendikaların hizmet kolu düzeyinde kurulmaları, üst kuruluş olarak konfederasyon şeklinde örgütlenmeleri koşulunu taşımakta, sendika ve konfederasyonların iç işleyişine müdahale anlamı taşıyan birçok hüküm içermektedir. Bu hükümlerin ortadan kaldırılması gerekmektedir.**

### **3-Toplu Sözleşmede Yetkili Sendikaların Belirlenmesi**

Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, kamu çalışanları adına toplu sözleşmede taraf olacak yetkili konfederasyon ve sendikaların belirlenmesinde en çok üyeye sahip üç konfederasyonu ve her bir hizmet kolunda en çok üyeye sahip sendikayı esas almıştır.

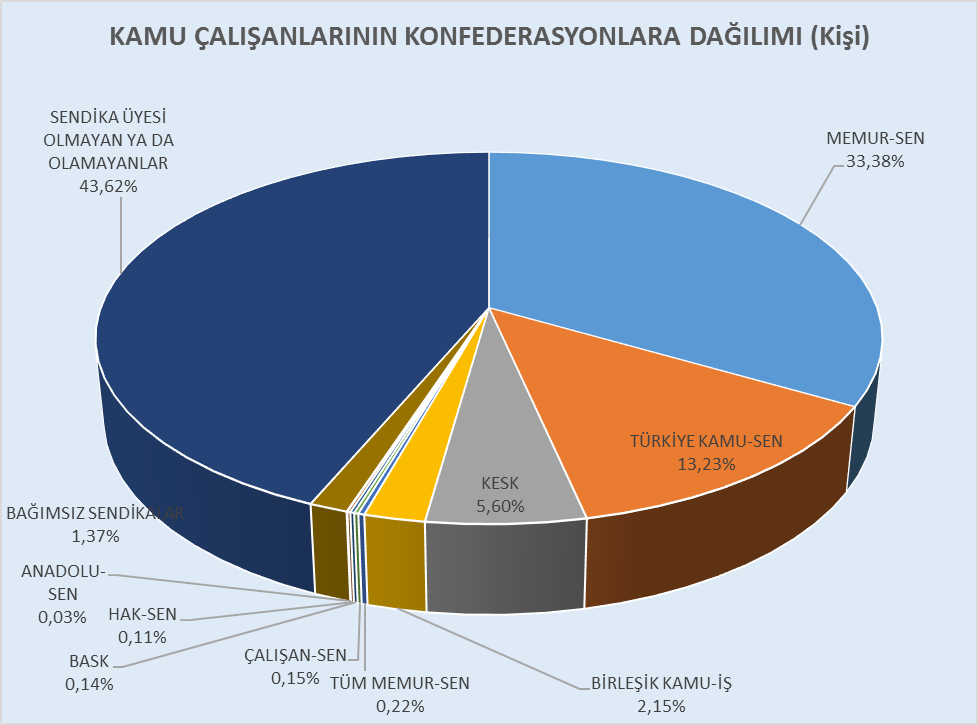
Oysa uluslararası sözleşmelere göre eğer bir hizmet kolunda çalışanların yüzde 50'sinden fazlasını örgütleyen bir sendika varsa toplu sözleşme yapma yetkisinin o sendikaya ait olduğu, böyle bir sendika yoksa toplu sözleşme yapma yetkisinin referandumla belirlenmesi veya her bir sendikanın kendi üyeleri adına sözleşme yapması ilkesi benimsenmiştir.

Yetkili sendikaların belirlenmesinde, kamu işvereni tarafından kaynaktan kesilen sendika aidatlarına göre tespit yapılması, yani sendika aidatlarının kaynaktan kesilmesi zorunluluğu ve işveren tarafından sendika üyelerine “**sendika katkı payı**” adı altında ödeme yapılması uluslararası sözleşmelere aykırıdır.

Sendika aidatlarının işveren tarafından ödeniyor olması hükümet yanlısı sendikaların aidat toplama zorluğunu ortadan kaldırılmakta, çalışanların işveren güdümlü sendikalara üye olmasını kolaylaştırmaktadır.

Hükümet her an elinin altında olan bilgilerle çalışanların her türlü özlük işinde, nakil, terfi, tayin, atama, lojman vb. haklardan yararlandırılmalarında, hangi sendikaya üye olduğuna göre ayrımcılık yapabilmektedir.

Üye sayılarının tespitinde aidat kesintilerinin kullanılması, gerçekte üye olmayanların işveren tarafından istediği sendikaya üye olarak gösterilmesine de olanak tanımaktadır. Sendika ve işveren temsilcilerinin katıldığı üye sayısı tespit toplantılarında sendika temsilcileri tarafından yeterli zaman ve veri olmadığı için gerekli kontroller yapılamamakta, yapılan itirazlar yargıda çok geç sonuçlandığı için davalar konusuz kalmaktadır.



4688 sayılı kanuna göre toplu sözleşmede çalışanları en çok üyeye sahip üç konfederasyondan birer kişi ve 11 Hizmet kolunun her birinde en çok üye kaydetmiş sendikalardan birer kişi olmak üzere yine en çok üyeye sahip konfederasyondan bir kişinin başkanlığında oluşan 15 kişilik bir heyet temsil etmektedir. Toplu sözleşmenin geneli ilgilendiren bölümlerini imzalamaya heyet başkanı, her bir hizmet koluna dönük bölümlerini imzalamaya ise ilgili sendika temsilcisi yetkilidir. Bunlar yine uyuşmazlık halinde Hakem Heyetine başvuru yetkisine sahiptir. Kanunda imza yetkisi verilenler dışında heyette yer alanların izleyicilikten öte bir önemleri bulunmamaktadır.

2018-2019 yılında yapılacak toplu sözleşmede on beş kişilik heyetin on üçü Memur-Sen temsilcilerinden oluşmaktadır. KESK ve Türkiye Kamu-Sen’den bir temsilci katılacaktır.

Temmuz 2017 istatistiklerine göre sendika üyesi olabilecek 2.431.228 kamu çalışanından 1 milyon 684 bin 323’ü yani yüzde 69,38’i bir sendikaya üye bulunmaktadır.



Kaynak: Çalışma Bakanlığı Temmuz 2017 İstatistikleri

(\*)Temmuz 2017 itibariyle Sendika üyesi olabilecek kamu görevlisi sayısı 2.431.228

(\*\*) Aralık 2016 itibariyle kamu görevlisi sayısı 2.987.519

Aralık 2016 itibariyle ücret, aylık ve diğer haklar bakımından toplu sözleşme hükümlerinden doğrudan etkilenen 2 milyon 987 bin 519 kamu çalışanı bulunmaktadır. SGK’dan yaşlılık, malullük, vazife malullüğü ve ölüm aylığı alan 2 milyon 200 bin vatandaşımızın aylıklarında yapılacak artışlar da doğrudan toplu sözleşme masasında belirlenmektedir. Çalışanlar ve emeklilerinden oluşan bu 5 milyon 200 bin kişinin aylık ve ücretlerinin yanı sıra, devletin yaptığı sosyal yardım ve benzeri ödemeler de toplu sözleşme masasında belirlenen memur maaş katsayısına endeksli bulunmaktadır.

Bu kadar geniş bir kesimin parasal ve diğer haklarının konuşulduğu toplu sözleşme masasında, sendikaya üye olabilecek kamu çalışanlarının yalnızca %41’ini’unu, tüm kamu çalışanlarının yüzde 33,4’ünü, toplu sözleşmeden doğrudan etkilenenlerin en fazla yüzde 18’ini temsil eden **Memur-Sen** neredeyse toplu sözleşme açısından tüm yetkilere sahiptir. Böylesi bir yetki düzenlemesinin meşru olduğunu kimse iddia edemez.

Öte yandan, toplu sözleşmede meydana gelen uyuşmazlıkların hakem heyeti tarafından kesin olarak karara bağlanacak olması ve hakem heyetinin çoğunluğunu yine Hükümetin belirliyor olması bu sözde toplu sözleşme sisteminin açıkça uluslararası sözleşmelere aykırı olduğunun bir göstergesidir.

Uluslararası Çalışma Örgütü’ne göre toplu pazarlıkta taraf sendikanın temsil gücüne sahip olması ilke olarak gereklidir. Ancak temsil gücü yanında sendikanın bağımsızlığı da önemlidir. Bu iki koşul taraf sendikanın belirlenmesinde temel koşullar olarak kabul edilmektedir. Temsil gücü objektif ve önceden belirlenmiş esaslara göre belirlenmelidir. Ayrıca bu konuda çıkan uyuşmazlıkların bağımsız, tarafsız ve tarafların güvenini sağlamış, siyasal etkilerden uzak bir organ tarafından çözümlenmesi gerekmektedir.

### **4-Toplu Sözleşmenin Düzeyi**

4688 sayılı Kanun’a göre Toplu sözleşme tüm kamu çalışanlarını ilgilendiren bölüm ile hizmet kollarına ilişkin bölüm olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Ayrıca kanunun 32. Maddesine göre yerel yönetimlerle de ek ödemelere ilişkin “**sosyal denge sözleşmesi**” imzalanabilmektedir. Bu durumda toplu sözleşmenin hem işyeri, hem hizmet kolu, hem de genel olarak imzalanacağına dair hükümler içerse de aslında bu düzeylerden hiç birisine uymamakta ülkemize özgü bir karmaşaya dönüşmektedir.

Toplu sözleşmenin esasında her bir kamu tüzel kişiliği bünyesinde imzalanması gerekir. Böylece, hem yetkili sendika tespitine ilişkin sorunlar ortadan kalkar hem de her bir kamu tüzel kişiliğinin kendine özgü koşulları sözleşmeye yansıtılma olanağı bulacaktır.

### **5-Toplu Sözleşmeden Yararlanma**

Yapılacak toplu sözleşmeden yalnızca toplu sözleşmenin tarafları değil karmaşık mevzuat nedeniyle yansıma suretiyle **diğer kamu görevlileri ve emekliler de yararlanmaktadır**. Bunun neticesi olarak milyonlarca kişi yetki vermediği örgütlerce kabul edilen veya işverence dayatılan sözleşme hükümlerine tabi kılınmaktadır.

İlkece bir sözleşme yalnızca tarafları bağlar. Sözleşmeye taraf olmayanların zorla sözleşmeye taraf yapılması uluslararası hukuk ilkeleriyle bağdaşmaz.

### **6-Toplu Sözleşmenin Kapsamı**

Yasada, toplu sözleşmenin kapsamı “*kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen mevcut mevzuat hükümleri dikkate alınarak kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, harcırah, ikramiye, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ve diğer mali ve sosyal haklar*” olanak tanımlanmıştır.

**Bu haliyle toplu sözleşme sadece bazı ödeme kalemlerinin gösterge ve katsayılarının belirlenmesiyle sınırlı bazı sosyal hakları kapsamaktadır. Çalışanların çalışma koşulları, sosyal güvenlikleri, demokratik talepleri vb. konular toplu sözleşmenin kapsamı dışında tutulmuş, sistem değişikliklerine izin verilmemiştir. Toplu sözleşmelerin uygulama alanının** kamu otoriteleri tarafından tek taraflı olarak sınırlanması uluslararası normlarına aykırıdır.

Toplu sözleşme bir ülkenin uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınmış hakların asgari sınır olarak kabul edildiği temel çalışma yasasının üzerinde o ülkenin demokratik ve ekonomik gelişmişlik düzeyine göre daha fazla hakkın pazarlık konusu edildiği bir sistemdir.

Ancak ülkemizde **kanunda yazan kalemlerden bile hangilerinin toplu sözleşme konusu yapılabileceğinin belirgin olmadığı bir sistem mevcuttur**.

### **7-Toplu Sözleşmenin Uygulanması**

Toplu sözleşmeyle hükme bağlanan konuların uygulanmasında bile bir kesinlik söz konusu değildir. Örneğin 657 sayılı Kanun ve sair birçok mevzuat hali hazırda kamu çalışanlarının mali haklarına ilişkin yıllık gösterge ve katsayılarının Bütçe Kanunu ile TBMM’ce, yine 399 sayılı KHK’ye göre çalışan sözleşmeli personelin sözleşme ücret ve diğer bazı mali haklarının Yüksek Planlama Kurulunca belirleneceğini hükme bağlamıştır.

Toplu sözleşmenin tarafları TBMM, Bakanlar Kurulu ya da yüksek Planlama Kurulu’nun iradesi üzerinde işlem yapamazlar. Yasa hükmünde sayılması gereken toplu sözleşme ile mevcut yasaların çelişmesi ya da yukarıda sayılan yasama ve yürütme organlarının kararlarının çelişmesi durumunda toplu sözleşme hükümlerinin uygulanma olanağı yoktur.

### **8-Toplu Sözleşme Hakkı’nın En Büyük Hukuksal Silahı Olarak Grev Hakkı**

Ne yazık ki kamu emekçilerinin grev hakkı konusunda da ulusal mevzuat ile uluslararası hukuk çelişmektedir. Bu türden çelişkili durumlarda uluslararası hukuk kuralları ve Türkiye’nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerin uygulanması gerekmektedir.

Bir diğer hukuk kaynağı olarak “kazai içtihat” (yargı kararları) ile nerdeyse içtihat halinde yerleşikleşmiş biçimde memurun grev hakkı tanınmaktadır.

Anayasa Mahkemesi, bir öğretmenin, sendika yönetim kurulu tarafından 4+4+4 olarak bilinen eğitime ilişkin yasal düzenlemeleri protesto etmek amacıyla 28-29 Mart 2012 tarihlerinde ülke çapında “uyarı grevi” yapılmasına dönük kararına uyarak greve gittiği için uyarma cezası ile cezalandırılmasını Anayasanın 51. maddesindeki grev hakkının ihlali saymıştır. AYM İkinci Bölümünün 18/9/2014 tarihinde verdiği 2013/8463 başvuru numaralı kararı 4 Aralık 2014 tarihli Resmi Gazete’de yayımlandı.

AYM kararında şöyle demektedir:

*“Anayasa’nın 51-54. Maddelerinde düzenlenen sendikal hak ve özgürlükler, benzer güvenceler getiren başka Örgütlenme Özgürlüğü ile Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi olmak üzere ilgili Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartı ile tamamlanmaktadır. Anayasanın 51-54. maddelerinde düzenlenen sendikal hak ve özgürlüklerin kapsamı yorumlanırken bu belgelerde yer alan ve ilgili organlar tarafından yorumlanan güvencelerin de göz önüne alınması gerekir… verilen uyarma cezası hafif olsa da başvurucu gibi sendikaya üye kişileri, çıkarlarını savunmak amacıyla yapılan meşru grev veya eylem günlerine katılmaktan vazgeçirecek niteliğe sahiptir*”

Yine kısa bir süre önce AYM, 6356 sayılı yasadaki grev yasaklarından bazıları (bankacılık ve şehir içi ulaşım) iptal ederek önemli bir adım atmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri ve BM İkiz Sözleşmeleri TBMM tarafından onaylanmış sözleşmelerdir ve bu sözleşmeler kamu çalışanların toplu sözleşme ve grev hakkını güvence altına almıştır.

ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi kararlarına göre de (ILO, Freedom of Association, Fifth (revised) edition, paragraf 572-580) devlet adına otorite kullanan kamu görevlileri hariç diğer bütün kamu görevlileri grev hakkına sahiptir.

151 sayılı ILO Sözleşmesi’nin 3.maddesinin 2. Fıkrasında ifade edilen “… Kamu makamları sendikal hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınmalıdır” ibaresini bu başlık altında da ifade etmek gerekir.

Paralel biçimde, 87 Nolu ILO Sözleşmesi’nin 8/2 maddesinde, “Yasalar, bu sözleşme ile öngörülen güvencelere zarar verecek nitelikte olamaz veya zarar verecek şekilde uygulanamaz” hükmüne yer verilmiştir.

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı’nın “Toplu pazarlık yapma ve eylem hakkı” başlıklı 28. maddesinde; “Çalışanlar ve işverenler veya bunların ilgili kuruluşları… grev eylemi dâhil olmak üzere kendi çıkarlarını korumak için ortak (toplu) eylem yapma hakkına sahiptir” denmektedir.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AHİM) Türkiye’den bir kamu görevlisi tarafından açılan davada (Satılmış ve Diğerleri Davası) Boğaz köprüsünde bir gişe görevlisinin çalışma koşullarını protesto için yaptığı iş bırakma eylemi nedeniyle idare tarafından verilen cezayı sendika hakkına müdahale olarak görmüş ve hükümeti mahkûm etmiştir. Yine AHİM, bir başka kamu görevlisine, üye olduğu sendika tarafından düzenlenen toplu eyleme katılmasından dolayı verilen cezayı Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin sendika hakkını güvence altına alan 11. maddesinin ihlali olarak görmüştür (Karaçay Davası)

Satılmış ve Diğerleri – Türkiye davasında da Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi de grev yapan çalışana ceza verilemeyeceğine karar vermiştir.

İş bırakma eylemine katılan öğretmenler adına yapılan başvuruda (Urcan ve Diğerleri – Türkiye) Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi başvuranlara uygulanan cezai yaptırımların “demokratik bir toplumda gerekli olmadığı” sonucuna varmıştır.

Ülkemizdeki yargı kararlarının da genel olarak lehte olduğunu söylemek gerekir. Danıştay 12. Dairesinin 2001/4415 sayılı kararında, Danıştay 8. Dairesinin 1999/2668 sayılı kararında, Danıştay 12. Dairesinin 2005/313 sayılı kararında Danıştay’ın istikrar kazanmış görüşüne göre kamu görevlisinin sendikanın aldığı karar doğrultusunda işe gelmemesi, işini bırakması hukuka uygun bulunmuştur. Danıştay sendikanın aldığı karar nedeniyle işe gelmeyen kamu görevlisinin 657 sayılı yasaya göre aylıktan kesme ile cezalandırılması kararını iptal etmiş ve sendikal kararla işe gelmemeyi geçerli bir mazeret saymıştır. Danıştay 12. Dairesinin E.2005/5767, K.2008/225 sayılı bir başka kararında “… davacının sendikal faaliyet kapsamında göreve gelmemesi**fiilinin mazeret olarak kabulünün** gerektiği…” denmiştir.

Tüm bu hukuksal dayanaklara rağmen idare ve emrindeki bürokratlar, kamu emekçilerinin grev hakkını fiilen tanımamakta, engellemekte, sürgün, disiplin cezası vb. baskılar uygulamaktadırlar.

### **9-Sendika Yöneticisi ve Temsilcilerinin Güvencesi**

4688 sayılı kanun, sendika yöneticisi ve temsilcilerine sendikal faaliyetleri nedeniyle gerekli olan güvenceler yeterince tanınmamıştır. Her hükümet döneminde ayrı bir sendikal yapı yandaş konuma getirilmiştir. Bu çarpık yapının oluşumunda en önemli etken sendikal ayrımcılıktır. Sendikalar doğası gereği işverenle çıkar çatışması içindedir. Bu çatışma nedeniyle işverenin uygulamalarına karşı eylem ve etkinlikte bulunan sendikalar ve mensupları her türlü baskı ve şiddete maruz bırakılıp, yöneticilerinin yasal olarak elde ettikleri haklarının bile verilmesi uygulamada engellenirken, yandaş konuma getirilen sendika yönetici ve üyeleri kollanmakta, yasal olarak elde etmedikleri bazı olanaklar bile yasa ve diğer düzenlemelere karşı hileli yollar bulunarak dağıtılmaktadır.

### **10-Yönetime Katılma, Üyelerin Temsili ve Sorunları**

Kamu işveren temsilcileri 4688 Sayılı Yasayla veya Başbakanlık genelgeleriyle tanımlanan kurullar ve yönetime katılma konusunda getirilen kurallara uymamaktadır. Bunun öncelikle nedeni yönetime katılma konusunda getirilen kuralların kesin ve etkin olarak uygulanmasına olanak vermeyen düzenlemelerdir. Diğer nedeni ise; işveren temsilcilerinin yine sendikal ayrımcılık yaparak üyelerin mevzuat dâhilinde çözümlenmesi mümkün olan sorunlarında ayrımcılık yapmasıdır. Uygulamada çok sık rastladığımız üzere, örneğin işyeri disiplin kurullarında yandaş sendika mensuplarına genelde ceza indirimi sağlanırken, diğer sendika üyelerine çoğunlukla böyle bir anlayış gösterilmemektedir.

# **KAMU ÇALIŞANLARIYLA İLGİLİ MEVZUAT**

Anayasa’nın “*Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür”* hükmüne yer verilen 128. Maddesi’nde “memurlar” ve “diğer kamu görevlileri”nden söz edilmekle birlikte bunların kimler olduğuna ilişkin açık bir tanımlama yapılmamıştır. Bu hükümden, “**her türlü kamu tüzel kişiliği bünyesinde çalışan görevlilerin, statüsü ne olursa olsun işçiler dâhil kamu görevlisi sayılacağı**” sonucu çıkarılabilir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesinde; " ***Kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür***" denilmektedir. Bu tanıma göre de çalışan tüm personelin kamu görevlisi sayılmaları gerekir.

Ancak Anayasa'da yer alan “**diğer kamu görevlileri**” kavramıyla kimlerin tanımlandığı açık değildir. Maddede kastedilen “**diğer kamu görevlileri**”nin özel kanunlara tabi, örneğin; **hâkimler, savcılar, subaylar vb**. kamu görevlileri olabileceği varsayılmaktadır.

KİT'lerde çalışan personelin tabi olduğu 399 sayılı KHK'de de istihdam şekilleri memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler olarak tanımlanmıştır.

Özel kanunlarla kamu hizmeti gören **Bakanlar, milletvekilleri, belediye başkanları, il özel idaresi üyeleri, belediye meclis üyeleri, köy ve mahalle muhtarları, köy korucuları, geçici köy korucuları vb. kamu görevlileri de bulunmaktadır. RTÜK, TAPDK**, **KİK, EPDK, BDDK** vb. üst kurulların üyeleri ve personeli de kamu hizmeti ifa eden kamu görevlileridir.

Diğer kamu görevlileri ile yukarıda sayılanların önemli bir bölümü özel kanunlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla ücret ve özlük hakları bakımından 657 sayılı Kanunla ilişkilidirler.

Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen daimi ve geçici işçilerin ücret ve özlük hakları 6356 sayılı "**Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu**" hükümlerine göre toplu iş sözleşmesiyle belirlenmektedir.

Diğer istihdam türlerinde çalışan görevlilerin özlük ve mali hakları ise; ya doğrudan ya da dolaylı olarak 657 sayılı kanun hükümlerine göre belirlenmekte, ancak önemli bir bölümünün bu kanun hükümleri esas alınarak; özlük ve mali hakları kimileri için 4688 sayılı kanuna göre yapılan sözde toplu iş sözleşmesiyle, kimileri bu toplu iş sözleşmesinin yansımasıyla, kimileri Bakanlar Kurulu Kararıyla ve kimileri de Yüksek Planlama Kurulu ve çalıştıkları kuruluşların yönetim kurulları tarafından belirlenmektedir.

Özet olarak, **devletin yerine getirdiği gerek asli ve sürekli, gerekse geçici hizmetlerde çalışan görevlileri için uluslararası sözleşmelere uygun, açık, net, adil bir sistem ortaya konulmamış tam tersine onlarca değişik ve birbirine girmiş statü ve sistem yaratılmıştır.**

Anayasa’nın “**Sendika Kurma Hakkı**" ve "**Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu Sözleşme Hakkı**” başlıklı 51. ve 53. Maddeleri de çelişkilerle doludur. 51. maddede "**çalışanla**r" denilerek tüm çalışanların sendika kurma hakkına sahip olduğu vurgulandıktan sonra, "***İşçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenir*"** hükmüne yer verilmiştir. Bu hükme dayanarak 4688 Sayılı Kanun'da örneğin **hâkim ve savcılar ile polisin** sendika kuramayacağı belirtilmiştir. Anayasanın 53. maddesinde ise "***Memurlar ve diğer kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler*"** hükmüne yer verilmiştir.

Aynı maddenin bir başka fıkrasında ise ***"Toplu sözleşme hakkının kapsamı, istisnaları, toplu sözleşmeden yararlanacaklar, toplu sözleşmenin yapılma şekli, usulü ve yürürlüğü, toplu sözleşme hükümlerinin emeklilere yansıtılması, Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun teşkili, çalışma usul ve esasları ile diğer hususların kanunla düzenleneceği*"** belirtilmiştir.

Bu hükme dayanarak düzenlenen 4688 Sayılı Kanun'da ise **hâkim ve savcılar ile polis gibi** kamu görevlilerinin toplu sözleşme yapma hakkına güvence getirilmemiştir. Oysa **sendikal haklar bir bütündür ve sendika kurma hakkına sahip oldukları gerek uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınan ve gerekse Yargıtay kararlarıyla teyit edilen kesimin toplu sözleşme dışında tutulması düşünülemez.**

Anayasanın 53. maddesiyle getirilen "**Kamu Görevlileri Hakem Heyeti**"nin uluslararası sözleşmelere uygun olduğu da söylenemez. Bu hüküm yüzünden aslında ortada işçiler dışındaki kamu görevlileri açısından bir toplu sözleşmeden söz edilemez.

Dolayısıyla öncelikle kamu kesiminde çalışanlara uygulanan mevzuatın sendika ve toplu iş sözleşmesi hakkı da başta olmak üzere Anayasal ve yasal düzeyde uluslararası sözleşmelere uygun şekilde yeniden düzenlenmesi gerekir.

Anayasa’da ve yasalarda yapılacak değişikliklerle kamu tüzel kişilerinin kimler olduğu, kamu hizmetlerinin niteliği, asli ve sürekli hizmetlerle geçici hizmetlerin kimler eliyle gördürüleceği açıkça belirtilerek kamu görevlilerinin kimler olduğu bir tanıma kavuşturulmalıdır.

Kamu görevlilerinin hak ve ödevleriyle ilgili tüm mevzuat yeniden düzenlenmeli, haklarını asgari olarak güvence altına alan bir temel kanunun çıkarılmalıdır. Anayasanın ilgili hükmü ve bu temel kanuna dayanarak kamu görevlilerinin toplu sözleşme hakkı ve bu hakkın kullanımına ilişkin uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınmış ve kazanılmış hakları da içeren bir sendikalar ve toplu sözleşme kanununun yürürlüğe konulması gerekmektedir.

Diğer yandan, Anayasanın 90. Maddesi ihdasıyla anayasaya aykırılığı dahi ileri sürülemeyen, yetki kanuna dayandırılarak yürürlüğe sokulan üst normlar niteliğinde uluslararası sözleşmeler ve bunların ayrılmaz parçaları olan ek protokoller de hukuk kuralları koymuştur. Dahası Türkiye, bu sözleşmelere ve ek protokollere imza koymakla pozitif yükümlülük altına girmiştir.

18.06.2003 tarih ve 25142 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren **Birleşmiş Milletler Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi** bunların başta gelenidir.

**Sözleşmenin, taraf devletlerin çalışma hakkı bağlamında alması gereken tedbirleri ifade ettiği *“tedbirler, düzenli şekilde ekonomik, sosyal ve kültürel gelişimi ile tam ve üretken istihdamını sağlamaya yönelik politika ve teknikleri içermelidir”* tümcesinden hareketle;** *“18 no.lu Genel Yorum: Çalışma Hakkı”* eki’nde ifade edilen *“Çalışma hakkını hayata geçirmek için mevcut kaynakların azamisini kullanmak konusunda isteksiz olan Taraf Devletler 6. madde çerçevesindeki yükümlülüklerini ihlal etmiş olacaklardır”* düzenlemesi bir yürürlük kuralıdır. Dolayısıyla, devletin gerek ekonomik planda, gerekse çalışanların diğer hak ve özgürlükleri alanında “mevcut kaynakların azamisini kullanmak” pozitif yükümlülüğü mevcuttur. Bu minvalde düzenleme yalnızca bir temenni değil, çalışanların uluslararası bir hukuksal dayanağıdır. Mevcut hükümetin kaynak kullanımında emekçi sınıflar aleyhine olan işlem ve eylemleri göz önüne alındığında adı geçen pozitif yükümlülüğün hatırlatılması önem kazanmaktadır.

Yine 04.07.1989 tarihli ve 20215 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren **Avrupa Sosyal Şartı da çalışma hakkı ve buna bağlı olarak çalışanların hakları konusunda Türkiye Cumhuriyeti Devletinin yükümlülüklerini ve taahhütlerini düzenleyen bir başka uluslararası sözleşmedir.**

# **EKONOMİK GELİŞMELER VE KAMU ÇALIŞANLARI**

Ekonomide 2008 yılına kadar IMF’nin belirlediği ekonomik politikaları uygulayan AKP hükümetleri, sonraki yıllarda da üretimi ve yatırımı artıracak yapısal dönüşüm yerine, tüketimi ve inşaat sektörünü teşvik etmeye dönük ekonomik politikalar izlemiştir. 2012 yılından itibaren yavaşlayan büyüme hızı 2016 yılında yüzde 2,9’a kadar gerilemiştir.

## **EMEĞİN GELİRDEN ALDIĞI PAY AZALDI**

Türkiye ekonomisinde son 20 yıla damgasını vuran ekonomik politikalar çoğunlukla, başta kamu emekçileri olmak üzere ücretle çalışanların aleyhine gelişmelere yol açmıştır. Kamu çalışanları için bütçeden ayrılan payın milli gelire oranı azalmıştır.



Bütçeden yapılan personel harcamalarının 2002 yılında yüzde 6,43 olan milli gelire oranı, 2005-2008 yılları arasında yüzde 5’in bile altına inerken, 2016 yılında ise yüzde 5,75 olarak gerçekleşmiştir.

Türkiye’nin 90’lı yıllarda ve 2000’li yılların başında yaşadığı ekonomik krizlerin en önemli nedeni kamunun yüksek finansman açıklarıydı. Açıklarını finanse edebilmek için yüksek miktarlarda ve çok yüksek reel faiz oranlarıyla borçlanan Devlet, 90’lı yılların sonuna gelindiğinde tam anlamıyla bir faiz sarmalına girmiş ve vergi gelirlerinin tamamıyla bile faiz ödemelerini karşılayamaz noktaya gelmiştir.

IMF, diğer gelişmemiş ülkelere olduğu gibi Türkiye’ye de kamu gelirlerini artırıp, faiz dışındaki kamu harcamalarını azaltarak, faiz ödemeleri için kaynak yaratmaya dönük klasik politikalarını uygulatmıştır. Bu politika sonucu, faiz harcamalarını kısamayan Devlet; personel, yatırım ve cari harcamalarını kısmıştır.

AKP iktidarları döneminde kamu gelirlerini artırabilmek için sürekli dolaylı vergi yükü artırılmıştır. KDV, ÖTV ve benzeri dolaylı vergiler, harcamalar üzerinden alındığı ve gelirle ilişkisi bulunmadığı için ücretlilerin vergi yükü önemli ölçüde artırılmıştır.

Bu nedenle de krizlerden çıkışın faturasının büyük bir bölümü kamu çalışanlarına kalmıştır.

2002 yılından itibaren Türkiye ekonomisinde normalleşme süreci başlarken, krizler döneminde gelirleri reel olarak eriyen kamu çalışanları, bu normalleşmeden payına düşeni alamamış ve yüzde 4+4 veya yüzde 3+3 zam oranlarıyla yıllarca oyalanmıştır.

Bu gelişme, kriz döneminde zaten azalmış olan kamu çalışanlarının milli gelirden aldığı payın AKP döneminde daha da azaldığını ve kamu çalışanlarının görece yoksullaştığını ortaya koymaktadır.

Çalışanların ve emeklilerinin maaş ve aylıklarından başka geliri bulunmamaktadır. Ücret ve maaş emeğin karşılığı olan bir ödemedir. Çalışanların gelirlerinin temelini oluşturan ücret ve maaş gelirleri, gelir dağılımı ve sosyal adalet açısından da belirleyici olmaktadır. Ücretlerin başlangıcı olan asgari ücret, bilimsel ve objektif kriterlere göre tespit edilmediği için ücret seviyeleri ve ödemeleri de yetersiz kalmaktadır.

Türkiye’deki gelir dağılımının OECD ülkeleri içerisinde en adaletsiz konumda bulunmasının önemli bir nedeni de maaş ve ücretlerin yetersizliğidir.

Türkiye gibi özel sektörde sendikacılığın fazla gelişmediği bir ülkede, kamu çalışanlarına yönelik maaş ve ücret politikaları, özel sektörün maaş ve ücret politikasını da yakından ilgilendirmekte, dolaylı olarak özel sektörde uygulanan ücretlerin seviyesine öncülük etmektedir.

## **KAMU ÇALIŞANLARININ BÜTÇEDEN ALDIĞI PAY**

Personel harcamalarının bütçe harcamaları içerisinde 2002 yılında yüzde 19,3 olan payı 2016 yılında yüzde 27,9 oldu. Ancak Türkiye’nin bütçesinin yarısına yakınının faiz ödemelerine gittiği 2002 yılıyla son yılları karşılaştırarak kamu çalışanlarının bütçeden aldığı pay konusunda bir fikir edinmek doğru bir sonuç vermeyecektir. Çünkü faiz harcamaları reel olarak azaldığı için diğer harcamaların payı artmaktadır.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **BÜTÇEDEN YAPILAN PERSONEL HARCAMALARININ BÜTÇE HARCAMALARI VE GSYH'YE ORANI (%)** | | |
|  | **2002** | **2016** |
| **Bütçe Harcamalarına oranı** | **19,3** | **27,9** |
| Faiz dışı bütçe harcamalarına oranı | 34,0 | 25,5 |

Personel harcamalarının faiz dışı bütçe harcamaları içerisindeki payına baktığımızda gerçek ortaya çıkmaktadır. Personel harcamalarının, faiz dışı bütçe harcamaları içerisinde 2002 yılında yüzde 34 olan payı 2016 yılında yüzde 25,5 oldu.

Son yıllarda kamu çalışanlarının sayısında önemli ölçüde artış yaşanmıştır. TÜİK’in verilerine göre Merkezi Yönetim Bütçesi kapsamındaki kuruluşlarda çalışanların sayısı Aralık 2007-Mart 2017 döneminde yüzde 21,7 oranında artmıştır. 2007 yılında 2 milyon 925 bin kişi olan kamu çalışanı sayısı (Kadrolu, sözleşmeli ve geçici personel, geçici ve daimi işçi ve diğer kamu çalışanları) Mart 2017 itibariyle 3 milyon 558 bin kişiye çıktı. Dolayısıyla, personel harcamalarının bütçe içerisindeki payının artması, bu kesime sağlanan gelir artışından çok, kamu istihdamının artmasından da kaynaklandığı gözleniyor.

## **GELİR DAĞILIMI ÜCRETLİLER ALEYHİNE BOZULUYOR**

Türkiye, OECD ülkeleri arasında, Şili ve Meksika’dan sonra gelir dağılımı en bozuk ülkelerden biridir. Avrupa Birliği ülkelerine göre bakıldığında ise gelir dağılımı en bozuk ülke Türkiye’dir. Bu sonuçta başta kamu kesiminde olmak üzere uygulanan ücret politikalarının önemi büyüktür.

Son yıllarda Türkiye’de gelir dağılımındaki adaletsizlik yeniden artmaya başlamıştır. 2015 yılında ilk yüzde 5’lik (en yoksul) dilimdeki ailelerin gelirden aldığı pay yüzde 0,96’dan yüzde 0,91’e kadar inerken son yüzde 5’lik (en zengin) dilimdekilerin aldığı pay yüzde 19,56’dan yüzde 20,17’ye çıktı. 2015 yılında en zengin yüzde 10’luk kesimin gelir pastasından aldığı pay azalırken, geri kalan yüzde 90’lık kesimin ise payı azaldı.

## **2016-2017 TOPLU SÖZLEŞMESİ SONRASI**

2015 yılında yapılan ve 2016-2017 yıllarını kapsayan toplu sözleşme ile 2016 yılında memur maaşlarına birinci altı ay için yüzde 6, ikinci altı ay için yüzde 5, 2017 yılının birinci altı ayı için yüzde 3, ikinci altı ayı için de yüzde 4 oranında zam yapılması kararlaştırılmıştır. Söz konusu dönemlerde enflasyonun bu oranların üzerinde gerçekleşmesi halinde ise enflasyon farkı ödenmesi benimsenmiştir.

Yüzde 6 oranında zam yapılan 2016 yılının ilk altı ayında TÜFE yüzde 3,6 arttığı için, ikinci altı ayda herhangi bir enflasyon farkı ödenmemiştir. İkinci altı ayda enflasyon yüzde 7,64 olarak gerçekleştiği için 2017 yılı başında yüzde 3 oranındaki toplu sözleşme zammına ek olarak yüzde 2,64 oranda da enflasyon farkı uygulanmıştır. 2017 yılının birinci altı ayında enflasyon yüzde 5,89 olduğu için temmuz ayında kamu çalışanlarına yüzde 2,89 enflasyon farkı ödendi.

Buna göre 2016-2017 yıllarını kapsayan 3’üncü Dönem toplu Sözleşmesi döneminde kamu çalışanlarının maaşları 2016 yılında enflasyon farkları da dâhil ortalama yüzde 8,9, 2017 yılında ise yüzde 9 oranında artış gösterdi.

Türkiye’de aileler gelirlerinin büyük bir bölümünü gıdaya ayırmak zorunda bulunmaktadır. Memur maaşlarının gıda fiyatları karşısında kaybettiği satın alma gücü ise daha yüksek olmuştur. Örneğin Haziran 2017 sonu itibariyle yıllık enflasyon yüzde 10,9 düzeyinde iken bu kapsamdaki gıda fiyatlarında yaşanan artış ise yüzde 14.34’le genel enflasyon oranından çok daha yüksek oranda artmıştır.

1 Temmuz 2017’den itibaren yapılan zamla en düşük devlet memuru aylığı (Aile ve çocuk yardımı hariç) 2 bin 475 liraya, ortalama memur maaşı 2 bin 892 liraya, in düşük memur emekli aylığı bin 641 liraya ortalama memur emekli aylığı ise 2 bin 41 liraya yükseldi.

## **MEMUR MAAŞI VE AÇLIK YOKSULLUK SINIRLARI**

Birleşik-Kamu İş’in yaptığı hesaplamalara göre Haziran 2017 itibariyle dört kişilik bir ailenin dengeli ve sağlıklı beslenebilmeleri için yapılması gereken gıda harcaması tutarını gösteren açlık sınırı bin 693 lira düzeyinde bulunmaktadır. Gıda dışındaki gereksinimleri yoksunluk hissi duymadan karşılayabilmek için yapılması gereken aylık harcama tutarı ise 5 bin 18 lira düzeyinde bulunmaktadır. İkisinin toplamından oluşan yoksulluk sınırı ise 6 bin 711 lira düzeyindedir.

En düşük memur maaşı, (eşi çalışmayan ve iki çocuklu bir memur için) aile ve çocuk yardımları ile asgari geçim indirimi dâhil toplam 2 bin 721 liraya yükseldi. Bu tutarın yüzde 62’si haziran ayı için bin 693 lira olarak hesaplanan gıda harcamalarına gidiyor. Söz konusu ailenin, konut, giyinme, eğitim, sağlık, ulaştırma ve diğer harcamalarını ise 1.028 lira ile finanse etmesi gerekiyor. Dört kişilik bir ailenin eline geçen bu tutar 6 bin 711 lira olan yoksulluk sınırının ise sadece yüzde 40’ını karşılayabiliyor.

Aile ve çocuk yardımları ile asgari geçim indirimi dâhil ortalama memur maaşı ise 2 bin 965 liraya yükseldi. Bu tutarın da yüzde 57’si gıda harcamalarını karşılarken, gıda dışı harcamalar için ise bin 272 lira kalıyor. Ortalama memur maaşı ise yoksulluk sınırının ancak yüzde 44’ünü karşılıyor.

Maaşının yarısından fazlasını beslenme için ayırmak zorunda kalan bir memur ailesi, diğer hayati gereksinimlerini yeterince karşılayamamaktadır.

TÜİK’in hane halkı tüketim harcamaları araştırması sonuçlarına göre 2015 yılında Türkiye’deki ailelerin aylık ortalama harcama miktarı 3 bin 43 TL olarak hesapladı. 2017 yılı fiyatlarıyla yaklaşık 3 bin 550 liraya denk gelen bu rakam bile Türkiye’deki kamu çalışanlarının görece yoksulluğunu ortaya koymaktadır.

**Kamu çalışanlarının ücretleri, açlık sınırını karşılasa da yoksulluk sınırının oldukça altında kalmaktadır. Emekli aylıkları ise çoğunlukla açlık sınırını güçlükle karşılamaktadır.**

**2002’den sonra kamu çalışanlarının ücretleri enflasyonun üzerinde artırılmış olsa da milli gelir artışının gerisinde kalmış, bu yolla da kamu çalışanlarının milli gelirden aldığı pay azalmıştır.**

**Oysa Türkiye Cumhuriyeti Devleti, çalışanların ücretleri bakımından da uluslararası hukuk bağlamında taahhütlere girmiştir.**

**Birleşmiş Milletler Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi *“ADİL VE UYGUN İŞTE ÇALIŞMA ŞARTLARI”*** başlıklı7. madde, çalışma hakkının unsurları bakımından kıstas koyup taraf devletin ödevini bir aşama daha ileri götürmüştür: *“Bu Sözleşme'ye Taraf Devletler, herkesin* ***ADİL*** *ve* ***ELVERİŞLİ*** *çalışma koşullarından yararlanmak hakkını kabul ederler.”*

Madde devamı pozitif yükümlülükleri şöyle detaylandırmıştır:

*“Bütün çalışanlara emeklerine karşılık, asgari olarak;*

*(i) Adil ücretler ve eşit işlere, hiç bir ayrım yapılmaksızın eşit ödeme, özellikle kadınlara, kendilerine sunulan çalışma koşullarının erkeklerin koşullarından daha aşağı olmayacağı ve aynı iş için aynı ücreti alacakları konusunda güvence verilmesi;*

*(ii) Bu Sözleşme'nin hükümlerine uygun olarak, kendilerine ve ailelerine saygın bir yaşam düzeyi sağlayacak bir ücret verilmesi;*

*(b) Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları;*

*(c) Herkese, işyerinde uygun bir üst kademeye yükselmede eşit olanak ve bu yükselmenin yalnızca kıdem ve yeterlilik esaslarına göre yapılması;*

*(d) Dinlenme, boş zaman, çalışma saatlerinin makul ölçülerde sınırlanması, ücretli dönemsel tatiller ve resmi tatillerde ücret verilmesi.”*

Dolayısıyla **Birleşmiş Milletler Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi** uyarınca Türkiye Devleti, **herkesin ADİL, ELVERİŞLİ, GÜVENLİ, SAĞLIKLI, KENDİLERİNE VE AİLELERİNE SAYGIN BİR YAŞAM DÜZEYİ SAĞLAYACAK BİR ÜCRET karşılığında çalışma koşullarını taahhüt etmiştir.**

Yine sözleşmenin “*18 no.lu Genel Yorum: Çalışma Hakkı”* eki *“Genel Hukuki Yükümlülükler”* başlıklı 19. Maddesinde:

*“Taraf Devletlerin temel yükümlülüğü, çalışma hakkının aşamalı olarak hayata geçirilmesinin güvence altına alınmasıdır. Bu nedenle Taraf Devletler mümkün olan en kısa süre içerisinde tam istihdamı sağlayacak tedbirler almalıdır. Sözleşme, hakkın aşamalı şekilde gerçekleşmesine yer vermekte ve mevcut kaynakların sınırlılığı nedeniyle karşılaşılacak zorlukları göz önünde tutmaktadır; ancak Taraf Devletler üzerinde derhal etki doğuracak birçok yükümlülük de söz konusudur… Taraf Devletler, 6. maddenin tam anlamıyla hayata geçirilmesi için “mümkün olan en hızlı ve en etkili şekilde” harekete geçmelidir…, Sözleşme’deki tüm diğer haklar gibi, çalışma hakkıyla da ilgili olarak* ***GERİYE GÖTÜRÜCÜ TEDBİRLER ALINMAMALIDIR.*** *Geriye götürücü tedbirlerin alındığı hallerde, Taraf Devletler bu tedbirlerin diğer bütün alternatiflerin dikkatli bir şekilde gözden geçirilmesi ve Taraf Devletin mevcut bütün kaynaklarının azamisinin kullanılması bağlamında Sözleşme’deki bütün hakların toplamının göz önünde tutulması kaydıyla alındığını ispat etmelidir..,* açıklamasıyla devletin alması gereken tedbirler ve ***“geriye götürücü tedbir yasağı”*** açıklanmıştır.

**Benzer biçimde, AVRUPA SOSYAL ŞARTI’nın *“Adil bir ücret hakkı”*** başlıklı 4. maddesinde ***“Akit Taraflar, adil bir ücret hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Çalışanların kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı TAAHHÜT EDERLER”*** biçiminde Türkiye devletinin edim yükümü tarif edilmiştir.

**Elbette bahsedilen ulusal ve uluslararası hakların hayata geçirilmesi, kamu emekçilerinin örgütlü mücadelesinden geçmektedir.**

# **OLMAZSA OLMAZLARIMIZ**

Kamu çalışanlarının sendikalarının hükümetle “toplu görüşme” adı altında bir araya geldiği 2002-2010 yılları ve “toplu sözleşme” adıyla bir araya geldiği 2010-2016 yıllarını kapsayan dönemde, genel olarak maaş ve aylıkların enflasyon oranında artırılmasına dikkat edilmiştir. Tahmin edilen enflasyon oranı esas alınarak bir zam belirlenmiş ve eğer altı ayın sonunda enflasyon (TÜFE) yapılan zamdan düşük kalmışsa aradaki fark bazen karşılanmıştır. Dolayısıyla hem toplu görüşme hem de toplu sözleşme dönemlerinde sadece ücretlerin satın alma gücü korunmuş artan refahtan pay almaları engellenmiştir.

2002-2017 yılları arasında milli gelir cari fiyatlarla (2017 yılı için ilk üç aydaki cari fiyatlarla büyüme oranları kullanılmıştır) yüzde 722 oranında büyümüştür. Diğer bir ifadeyle 2002 yılında 100 olan milli gelir 2017 yılında 822,5’e çıkarken 2002 yılında 100 olan en düşük memur maaşı Temmuz 2017 itibariyle 631, en yüksek memur maaşı 339,6, ortalama memur maaşı 500, en düşük memur emekli aylığı 436, ortalama memur emekli aylığı ise 406,5 oldu.



Kaynak: Kalkınma Bakanlığı (Milli gelir artışına göre reel değişim tarafımızdan hesaplandı. GSYH’nin cari fiyatlarla artış oranı esas alındı)

Sadece enflasyon(TÜFE) esas alınarak yapılan hesaplamalar, 2002-2017 arasında en düşük memur maaşının reel olarak yüzde 69,3, ortalama memur maaşının yüzde 34,2, en düşük memur emekli aylığının yüzde 16,9, ortalama memur emekli aylığının yüzde 9 arttığını, en yüksek memur maaşının ise yüzde 9 oranında azaldığını gösteriyor.

Ancak bu hesaplama milli gelirdeki büyüme oranı dikkate alınarak yapıldığında kamu çalışanlarının milli gelirdeki büyümeden, diğer bir ifadeyle artan refahtan payına düşeni alamadığını gösteriyor. Kamu çalışanları büyüyen pastadan her geçen yıl bir önceki yıla göre daha düşük pay aldığına işaret ediyor.

Memur maaşı ve emekli aylıklarındaki artış oranlarını milli gelir büyüme oranıyla karşılattırdığımızda, en düşük memur maaşının milli gelire göre yüzde 23,2, en yüksek maaşın yüzde 58,7, ortalama maaşın 39,2, en düşük memur emekli aylığının yüzde 46,9, ortalama memur emekli aylığının ise yüzde 50,6 daha az arttığı gözleniyor.



Bizim yaptığımız hesaplamalara göre göre en düşük memur maaşının, hem satın alma gücünü koruyabilmesi (enflasyondan etkilenmemesi hem de artan refahtan payını alabilmesi) için en az yüzde 30,3 oranında artması gerekiyor.

Ortalama memur maaşının milli gelirden aldığı payın 2002 yılındaki düzeyine gelebilmesi için en az yüzde 64,4, en düşük memur emekli aylığının yüzde 88,6, ortalama memur emekli aylığının ise yüzde 102,3 oranında artırılması gerekiyor.

Enflasyona göre bile reel olarak gerileyen en yüksek memur maaşının ise yüzde 142,2 oranında artırılması gerektiği hesaplanıyor.

Birleşik Kamu-İş Konfederasyonu olarak bu toplu sözleşme düzeninin gerçek bir toplu sözleşme düzeni olmadığını biliyoruz. Her şeyden önce “grev hakkı” olmayan bu sistemi öteden beri “sözde toplu sözleşme” olanak değerlendirmeminiz temelinde bu yatmaktadır. Bu sözde toplu sözleşme görüşmeleri bile Hükümet ile yandaş sendikalar arasında masada yapılan görüşmelerle değil, arka odalarda yapılan pazarlıklarla kotarılmaktadır.

Gerçek bir toplu iş sözleşmesi düzeninde masada biz olsaydık biz neleri gerçekleştirmeye çalışırdık:

### **1-Ücret, maaş ve diğer özlük haklarıyla ilgili olmazsa olmazlarımız**

* En düşük memur aylığının 2002 yılında milli gelirden aldığı pay kadar bir pay alabilmesini sağlamayı esas alan bir ücret zammı talep ediyoruz. Çalışanların 2002 yılından bu yana karşı kaşıya kaldığı kayıplar yüzdelik zamlarla telafi edilemeyecek bir noktaya ulaşmıştır. Bu nedenle, emekli memurlara da yansıtılabilecek şekilde kamu çalışanlarına seyyanen bir zam yapılması kaçınılmazdır. En düşük memur maaşı dikkate alınarak **öncelikle tüm kamu çalışanlarının maaşlarına seyyanen 750 lira zam yapılmalı**, **2018 ve 2019 yıllarına ilişkin zam oranları da Orta Vadeli Programında (2018-2020) yer verilecek enflasyon ve GSYH büyüme hedeflerine uygun olarak belirlenmelidir**. Enflasyonun ve büyümenin hedeflenenden daha yüksek oranda gerçekleşmesi halinde ise aradaki fark memur maaşlarına yansıtılmalıdır.
* **Memurlara, yılda bir defa yıllık izne ayrılırken bir maaş tutarında yıllık izin ikramiyesi ödenmelidir.**
* **Birinci çocuk için 300, ikinci çocuk için 400, üç ve sonraki çocuklar için 600 lira olan doğum yardımı ödeneği artırılmalıdır. Çoğul gebelikler de yardım bebek sayısıyla orantılı olarak verilmelidir.**
* **Ölüm yardımı ödeneği artırılmalıdır.**
* **Memurlara evlenme yardımı verilmelidir.**
* **Eş ve çocuk yardımı ödenekleri artırılmalıdır.**
* **Kamu çalışanlarına ya kreş olanağı sağlanmalı, ya da gönün koşullarına uygun olarak kreş yardımı verilmelidir.**
* **657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 4’üncü maddesinin (c) fırkasına (4/c) göre çalıştırılan geçici personel, 4/a kapsamına alınmalıdır.**
* **Kamuda aynı kadro ve unvanlarda çalışanlar arasındaki ücret farklılıkları giderilmeli eşit işe eşit ücret ödenmelidir.**
* **Kamu çalışanlarına maaşlarıyla birlikte yapılan tüm** ek ödemeler emekliliğe esas alınmalı ve bu tutarlar emekli aylığına da yansıtılmalıdır.

### **2-Diğer olmazsa olmazlarımız**

* **Kamuda görevde yükselmelerde, sözlü sınav uygulaması kaldırılarak liyakat esas alınmalıdır.**
* Anayasa’nın çalışma yaşamı ve çalışanların haklarına ilişkin hükümleri, uluslararası sözleşmelere uygun olarak, ayrımsız tüm çalışanlara sendika hakkı, grev ve toplu sözleşme hakkını içerecek şekilde yeniden düzenlenmelidir. Grev hakkı anayasal güvenceye alınmalıdır.
* Sendikaların kuruluş ve işleyişini uluslararası sözleşmelere göre düzenleyen ve yasalarla belirlenen asgari şartların üzerinde, çalışanlar lehinde düzenlemeler yapılmasına olanak sağlayacak toplu sözleşme sistemini tanımlayan bir sendikalar ve toplu sözleşme yasasın çıkarılmalıdır.
* Kamu otoritesinin sendikaların kuruluş ve işleyişine Anayasadaki özel sınırlamalar haricinde karışması engellenmelidir.
* Sendika yönetici ve temsilcilerine güvence verilmeli, sendikal ayrımcılığa yaptırım uygulanmalıdır.
* Toplu sözleşme yetkisinin tespitinde sendikaların temsil gücünün yanı sıra kamu otoritesi karşısındaki bağımsızlığı da bir ön koşul olmalıdır**.** Bağımsızlık önceden belirlenmiş objektif kriterlere göre, siyasal etkilerden uzak bağımsız bir organ tarafından değerlendirilmelidir.
* Arabuluculuk dışında zorunlu tahkim anlamına gelecek hakem heyetlerine yer verilmemelidir.
* Sendikal ve çalışma yaşamına ilişkin yargıya intikal eden konularda hızlı yargılama sistemi getirilmeli, böylece davaların konusuz kalması veya yargı kararının sonuçsuz kalması önlenmelidir.
* Kamu çalışanlarının, yaptıkları kamu göreviyle ilgili bir nedenle yargılanmaları durumunda, devletin çalışanına hukuki yardımda bulunması sağlanmalıdır.
* Kamu işveren vekillerinin hukuka aykırı şekilde idari işlem yaptıklarının yargı kararıyla tespit edilmesi halinde, bu işlemden doğan kamu zararının, işlemi yapan kamu yöneticilerine rücu edilmesinin yolu açılmalıdır.
* Kamu çalışanlarının lojman ve hizmet evlerinden, eşitlik içinde yararlanması sağlanmalı, kendisine bu konudaki mevzuata göre hizmet evi tahsis edilemeyen personele kira yardımı yapılmalıdır.
* Tayin, terfi, yer değiştirme ve görev değiştirme konularında mevzuat yeniden düzenlenerek keyfi kararlar ve siyasi kadrolaşma önlenmeli, atama ve terfi işlemlerinde eğitim, kariyer ve liyakati esas alacak bir sistem oluşturulmalıdır.
* Sendikalara çalışanlarla ilgili her konuda taraf olma ve üyelerini temsil etme olanağı sağlanmalıdır. Yönetsel konularda da sendika temsilcilerinin gözlemci olarak bulunmasına izin verilmelidir.
* Kamu çalışanları, 4A, 4/B,4/C, 399 sayılı KHK'ye tabi sözleşmeli personel vb. ayrımlara tabi tutulmamalı, tüm kamu çalışanları aynı statüde istihdam edilmelidir.
* Taşeron uygulamasına kesinlikle son verilmeli, çalışanların sendikalı olmalarının önündeki tüm fiili engeller ortadan kaldırılmalıdır.
* Sendika hakkından mevzuat gereği veya fiili olarak yararlandırılmayan, hâkim, savcı, askeri personel ve polisin sendika hakkının güvenceye alınmalıdır. Sendikal haklarının kısıtlanmasında uluslararası sözleşmelere aykırı hükümlere yer verilmemelidir.
* Kamu varlıklarının özelleştirilmesinden vaz geçilmelidir. Daha önce özelleştirilen kuruluşlardan özelleştirme öncesi hedeflere uygun olmayan şekilde çalışan veya çalışması tamamen durdurulan kuruluşlar, tekrar kamulaştırılarak ekonomiye kazandırılmalı bu yolla istihdam arttırılmalıdır.
* İşçilerin haftalık 45 saatlik, memurların ise 40 saatlik çalışma saatleri 5'er saat azaltılarak kamuda yeni kadrolar açılmalıdır.
* Asgari ücret vergi dışı bırakılmalıdır. Tüm ücretlerin brüt asgari ücret kadar olan kısmı vergiden muaf tutulmalıdır. Bu yolla yaşanacak vergi kaybı servet ve sermaye üzerindeki vergi yükü artırılarak sağlanmalıdır. Kayıt dışı ekonomi kayıt içine alınmalı, kara paraya izin verilmemeli, büyük bölümü vergiden kaçırılmış ya da suçtan elde edilmiş kayıt dışı servetlere, "servet barışı” gibi uygulamalarla af getirmek yerine etkin bir kontrol ve takip sistemi oluşturulmalıdır.
* Kamu çalışanlarının siyaset yapma ve siyasi partilere üye olma yasağı kaldırılmalıdır.
* Türkiye Cumhuriyeti Devleti, yetki yasası ile imza koyduğu **Birleşmiş Milletler Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi ile eklerindeki, Avrupa Sosyal Şartı**’ndaki ve ILO Sözleşmelerindeki taahhüt ve yükümlülüklerini yerine getirmeli, bu yükümlülükler etkili-örgütlü mekanizmalarla ulusal ve uluslararası düzeyde takip edilmelidir.

# **BAĞLI SENDİKALARIMIZIN KAMU ÇALIŞANLARININ SORUNLARIYLA İLGİLİ TESPİTLERİ**



# **EĞİTİM-İŞ**

**Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası**

**EĞİTİM-İŞ: EĞİTİM, ÖĞRETİM VE BİLİM İŞKOLUYLA İLGİLİ TALEPLERİMİZ**

**I-Ücret ve maaşlarla ilgili taleplerimiz**

1. En düşük memur aylığının 2002 yılında milli gelirden aldığı pay kadar bir pay alabilmesini sağlamayı esas alan bir ücret zammı talep ediyoruz.
2. Öğretmenlerin 2002 yılından bu yana karşı kaşıya kaldığı kayıplar yüzdelik zamlarla telafi edilemeyecek bir noktaya ulaşmıştır. Bu nedenle, emekli öğretmenlere de yansıtılabilecek şekilde kamu çalışanlarına seyyanen bir zam yapılmalıdır.
3. En düşük memur maaşı dikkate alınarak öncelikle tüm öğretmenlerin maaşlarına seyyanen 750 lira zam yapılmalı, 2018 ve 2019 yıllarına ilişkin zam oranları da Orta Vadeli Programında (2018-2020) yer verilecek enflasyon ve GSYH büyüme hedeflerine uygun olarak belirlenmelidir. Enflasyonun ve büyümenin hedeflenenden daha yüksek oranda gerçekleşmesi halinde ise aradaki fark öğretmen maaşlarına yansıtılmalıdır.
4. Tüm Eğitim İş görenlerinin gelir vergisi ücret kayıplarının karşılanması için tüm yıl boyunca yüzde 15 vergi diliminde vergi ödemesi, aşan tutarın işveren tarafından karşılanması sağlanmalıdır.
5. Tüm eğitim iş görenlerine zorunlu eğitim kapsamında çocukları için bir defaya mahsus il içi ya da il dışı yer değiştirme hakkı verilmelidir.
6. Öğretmenlerin, yoksulluk sınırları göz önüne alınarak insanca yaşayacak bir ücretle çalıştırılmalarının sağlanması, Milli Eğitim Bakanlığı’ndaki eksik kadrolarının hızla doldurulması sağlanmalıdır.
7. Orta vadede kamuda ücret ödeme sistemi sadeleştirilmeli, eşit işe eşit ücret ilkesine aykırı olabilecek uygulamalar ve buna izin veren mevzuat ortadan kaldırılmalı. Her çalışana eğitim ve hizmet yılı esas alınarak bir temel ücret, yapılan görev, görev mahalli ve aile durumu esas alınarak bir sosyal yardım belirlenmelidir.
8. Öğretmenlere maaşlarıyla birlikte yapılan tümek ödemeler emekliliğe esas alınmalı ve bu tutarlar emekli aylığına da yansıtılmalıdır.
9. Tüm eğitim iş görenlerine maaş karşılığı zorunlu ders 15 saat olarak uygulanmalıdır.
10. Ek ders ücret yönetmeliğinin ÜÇÜNCÜ BÖLÜMÜNDE “**Hazırlık ve planlama görevi”** ile ilgili maddesi (**11. MADDE**) aşağıdaki gibi değişmelidir.

**“MADDE 11**.(1) Bu kararın 10. maddesinde sayılanlar hariç, müdür yetkili öğretmenler dâhil, her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında görevli öğretmenlere **isteğe bağlı olarak**, girdiği ders saati sayısına bakılmaksızın; okulda bulunma ve alanlarında eğitim öğretimle ilgili çalışma yapmaları karşılığında haftada **15 saat ek ders ücreti** ödenir.

(2**)- 15 saat** **ve üzerinde** derse giren, her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında görevli öğretmenlere fiilen girdikleri **her 2 saat ders için 1 saat daha ek ders ücreti** ödenir.

3)-Okullarda eğitim-öğretimin her türlü sorununu çözme noktasında mesai saatleri dışında da her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarımda görevli, **okul müdürleri, müdür başyardımcıları ve müdür yardımcılarına** bulundukları okulların veya kurumların özellikleri dikkate alınarak, halen aldıkları ders ücreti haricinde, belli bir katsayı ile **ek ödeme** verilmelidir.

Bu değişiklik gerçekleştikten sonra, tüm eğitim iş görenlerinin (üniversite çalışanları dahil) ek ders ücretleri **yüzde 50 oranında arttırılmalıdır.**

1. Yaz tatilinde Rehber Öğretmenlerin valiliklerce görevlendirilmeleri halinde günlük 8 saat ek ders ücreti ödenmelidir.
2. Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı tüm örgün ve yaygın eğitim kurumlarında görev yapanlardan yüksek lisans yapmış olanlara yüzde 20 doktora yapmış yüzde 40 artırımlı ödenmelidir.
3. Örgün ve yaygın eğitim kurumlarında istemeleri halinde ders yılı süresi içinde nöbet görevi verilen müdür yardımcıları ile mevzuatta hüküm bulunup bulunmadığına bakılmaksızın tüm öğretmenlere her nöbet görevi için 6 saat ek ders ücreti ödenmelidir.
4. Mahalli düzeyde öğretmenlere ders saati dışında düzenlenen hizmet içi eğitim, seminer ve her türlü toplantı faaliyetlerinin her 40 dakikası bir ek ders saati olarak ücretlendirilmelidir.
5. Öğretmenlikte 8 yılını dolduran tüm öğretmenlere Uzman Öğretmen, 15 yılını dolduranlara ise Baş Öğretmen unvanı verilerek bu unvanlara ödenen tazminatın verilmesi sağlanmalıdır.
6. Eğitim öğretim yılına hazırlık ödeneği tüm eğitim iş görenlerine (üniversite çalışanları dahil) bir maaş tutarında ödenmelidir.
7. 24 Kasım Öğretmenler Gününde tüm eğitim iş görenlerine bir maaş tutarında ikramiye verilmelidir.
8. 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin ekli (III) sayılı cetvelin Eğitim Öğretim bölümünde yer alan “100” oranı “144”, “95” oranı “138,67”, “85” oranı “126,67” olarak uygulanmalıdır. Eğitim Öğretim tazminatının ortalama yüzde 20 arttırılması ile öğretmenlerin maaşlarında mevcut duruma göre yaklaşık 210 TL artış sağlanmış olacaktır.
9. Mevcut toplu sözleşmede en az 10 çocuğun bulunduğu kurumlarda, ilçelerde ya da illerde ücretsiz kreş açılması zorunludur. Kreş açılmaması durumunda 0-4 yaş arası çocuğu bulunan eğitim iş görenlerine aylık katsayıx5000 sonucunda bulunacak rakamın her ay ödenmesi sağlanmalıdır.
10. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Resmi Okullarda Yatılılık, Bursluluk, Sosyal Yardımlar Ve Okul Pansiyonları Yönetmeliğinde belirtilen öğretmen çocuklarına tanınan yüzde 5’lik kontenjanın yüzde 10’a çıkarılması ve tüm eğitim iş görenlerinin bu haktan yararlanmasının sağlanması gerekmektedir.
11. 19/11/1986 tarih ve 86/11220 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliğinin Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı tüm kurumlarda çalışanlarına da uygulanması sağlanmalıdır.
12. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Eki 1 sayılı cetvelde yer alan Eğitim Ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı kısmındaki ek gösterge oranının aşağıdaki gibi olması sağlanmalıdır.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| UNVANI | Derece | 1/1/2018 den itibaren Uygulanacak Ek Göstergeler |
| IV- Eğitim Öğretim Hizmetleri Sınıfı | 1 | 3600 |
| 2 | 3000 |
| 3 | 2200 |
| 4 | 1600 |
| 5 | 1300 |
| 6 | 1150 |
| 7 | 950 |
| 8 | 850 |
| 9 | 750 |

1. 7033 sayılı kanun ile 2547 sayılı kanunun 50/d maddesi kapsamına alınan Araştırma Görevlilerine kadro güvencesi verilmelidir. Doktora eğitimlerini tamamladıktan sonra 33/A kadrolarına geçişlerinde üniversiteler arasındaki farklı uygulamalara son verilmelidir.
2. Kanun Hükmünde Kararname ile ÖYP kadrosunda çalışan Araştırma Görevlilerinin kadroları 50/d şekline dönüşmüştür. Bu durumdaki Araştırma Görevlilerinin kazanılmış haklarının iade edilmesi gerekmektedir.
3. Üniversitelerde çalışan memurların tümüne sosyal denge tazminatı ödenmelidir.
4. Üniversitelerde İdari Personel Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavları her yıl yapılmalıdır.
5. Üniversitelerde yapılan diğer kamu kuruluşları sınavlarında memurlara da taşıyıcı ve kurye görevi verilmelidir.
6. Üniversitelerde fazla çalışma mesai ücretlerinin ödemelerinin üst seviyesi 50 saatten 100 saate çıkarılmalıdır.
7. Yüksekokul ve enstitü sekreterlerinin ek göstergeleri 3600’e çıkarılmalıdır.
8. Tüm üniversitelerde çalışan koruma ve güvenlik görevlilerine 1.derece kadro ihdas edilmelidir.

**II-GİH, THS, YHS Sınıflarında Çalışan Eğitim İşgörenleri ile 657 Sayılı Yasanın 4/C Maddesi Kapsamında Görev Yapan Personelin Sorunları ile İlgili Taleplerimiz**

1. 666 Sayılı KHK ile belirlenen ek ödeme oranlarının şube müdürleri, müdür yardımcısı unvanlarında olduğu gibi dereceye bakılmaksızın eğitim çalışanlarına en üst puan üzerinden belirlenebilmesi için yasal düzenleme yapılmalıdır.
2. Tüm eğitim çalışanlarına fazla mesai ücreti uygulaması getirilmelidir.
3. Resmi olarak değişik nedenlerle daire dışına çıkan personelin ulaşım ve diğer giderlerinin idareler tarafından ödenmelidir.
4. 666 Sayılı KHK ile tüm kamu personeline ödenen ek ödemenin emekli aylığına yansıtılması için gerekli yasal düzenleme yapılmalıdır.
5. Vergi Kanunu’nda değişiklik yapılarak ücretlerden kesilen gelir vergisi oranının düşürülmesi; asgari ücrete kadar olan kısımdan hiç vergi alınmamalıdır.
6. Hizmetli kadrosunda iken Valilik oluru ile memur olarak görev yapan personelin yan ödeme tazminatları memur kadrosuna uygun olarak ödenmelidir.
7. Bakanlığımızda 4/C statüsünde görev yapan personelin kurumda aynı işi yapan kadrolu personel ile arasındaki maaş farkı ortadan kaldırılmalıdır.
8. Özelleştirme idaresi tarafından Bakanlığımıza atanan 4/C statüsündeki personelin sürekli görev yollukları ödenmelidir.
9. Özel Hizmet Tazminatı oranları günümüz koşullarına uyarlanarak yeniden düzenlenmelidir.
10. Fotokopi, baskı makinesi kullanan ve radyasyona maruz kalan eğitim çalışlarının yan ödeme puanları (İş Güçlüğü, İş Riski, Temininde Güçlük ve Mali Sorumluluk Zammı) yükseltilmelidir.
11. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararının “Fazla çalışma ücreti” başlıklı 17. maddesinde; “01.07.2012 tarihinde geçerli olmak üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/C maddesi ve bu maddeye göre yürürlüğe konulan 08.12.2011 tarihli ve 2011/2543 sayılı, 28.12.2011 tarihli ve 2011/2634 sayılı ve 10.01.2012 tarihli ve 2012/2699 sayılı Bakanlar Kurulu kararları uyarınca kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan geçici personelden normal çalışma saatleri dışında fiilen çalışanlara, bu çalışmaları karşılığında ayda 50 saati geçmemek üzere yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücreti tutarında fazla çalışma ücreti ödenir.” Hükmü yer almaktadır. Buna göre, 1 Temmuz 2012 tarihinden itibaren 4/C’li olup da normal mesai saatleri sonrasında çalıştırılanlara, 50 saati geçmemek üzere fazla çalışma ücreti ödenebilmesine olanak bulunmakta, fazladan çalışılan süreler için, fazla çalışma saat ücreti (1,35 TL) tek katı tutarında olmak üzere (50x1,35=67,50 TL) olarak ödenmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda Bakanlık tarafından Valiliklere resmi olarak 4/C statüsünde çalışan personellerin fazla çalışma ücretlerinin ödenmesi için gerekli talimatın gönderilmesi,
12. Milli Eğitim Bakanlığı’nda görev yapan eğitim hizmetleri sınıfı dışındaki personelin atama ve yer değiştirme yönetmeliğinin bir an önce çıkarılması, atama ve yer değiştirme işlemlerinde “yerine personel verildiği takdirde nakli uygundur” ifadesinin kaldırılarak, keyfi ve subjektif uygulamalar sona erdirilmelidir.
13. 4/C statüsünde görev yapan eğitim çalışanlar bir an önce kadroya geçirilmelidir.
14. Okul ve kurumlarımızda belirlenen normlara göre ihtiyaç duyulan 80.000 memur, hizmetli ihtiyacının giderilmelidir.
15. Unvan değişikliği yoluyla veya görevde yükselme sınavı yoluyla münhal durumda bulunan kadrolara atamalar yapılmalıdır.
16. Okul/Kurum yöneticileri tarafından kadrolu hizmetli personel ile 4/C statüsünde görev yapan personel arasında ayrımcılığa sebebiyet verebilecek uygulamaların son bulması, 4/C statüsünde görev yapan personelin ilçe içerisinde kendi isteği olmaksızın görev yerinin değiştirilmesine yönelik uygulamalara son verilmelidir.
17. Bakanlığımızda görev yapan eğitim çalışanlarının büyük bir kısmı üniversite veya yüksekokul mezunudur. Bu nedenle G.İ.H, Y.H.S ve T.H.S’nda görev yapan personelin özel hizmet tazminatları 657 sayılı Yasa’nın 157. Maddesinde değişiklik yapılarak kabul edilebilir bir orana çekilmelidir.
18. 24 Kasım Öğretmenler Günü Kutlama Yönetmeliğinin 22’inci maddesi uyarınca, emekli öğretmenler için düzenlenen Hizmet Şeref Belgeleri şartları taşıyan tüm eğitim çalışanları için düzenlenmelidir.
19. Özelleştirme İdaresi Başkanlığınca Bakanlığımıza atanan personelin görevde yükselme sınavları ve özlük haklarının gelişimi noktasındaki engelleyici sözleşme hükümleri kaldırılmalıdır.
20. Yönetici kadrolarında görev yapan Şef, Uzman, Tesis Müdürü, Sivil Savunma Uzmanı olan eğitim çalışanlarına yönetim kadrolarının vakarına uygun olarak imza yetkisi verilmelidir.
21. Milli Eğitim Bakanlığı’nın merkez veya taşra teşkilatındaki teknik bölüm yöneticiliklerine teknik hizmetleri sınıfından yönetici ataması yapılması veya görevlendirilmesi imkanı getirilmelidir.(mimar, mühendis gibi)
22. Personel İzin Yönergesine göre fazladan çalışılan her 8 saat için bir gün izin verilir hükmüne rağmen uygulanmayan bu hükmün işler hale getirilmesi için kurumların uyarılması gerekmektedir.
23. Kurumlar arası nakil yoluyla yapılan atamaların önündeki engellerin kaldırılması ve çalışanların eğitim, bilgi, beceri ve kabiliyetlerine uygun iş ve kurumlarda çalışabilmeleri sağlanmalıdır.
24. Özür nedeniyle yer değişikliği talebinde bulunan eğitim çalışanları için muvafakat şartı aranmamalıdır.
25. Şef olarak görev yapan eğitim çalışanlarına 1. Ve 2. Derece kadro tahsisi yapılmalı ve özel hizmet tazminatı oranları maaş derecesine göre yeniden düzenlenmelidir.
26. Eğitim çalışanlarının Milli Eğitim Bakanlığında hak ettiği itibar ve saygınlığının verilmesi, eğitim emekçisi olan personelin (hizmetli, memur, şef, uzman, tekniker, mühendis, şoför vb) öğretmenlerle ayrım yapılmaksızın eğitim iş kolunda çalışan tüm personel için “eğitim çalışanı” ifadesi kullanılmalıdır.
27. Eğitim çalışanlarının tamamının yararlanabileceği yeşil pasaport uygulanmasının yapılabilmesi için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
28. Engelli personelin engel durumuna uygun işlerde çalışabilmeleri ve işyerlerinin fiziki yapılarının uyumlu hale getirilmesi için gerekli önlemler alınmalıdır.
29. Engelli çalışanların mesai saatlerinde fiziki engeline göre gerekli kolaylıklar sağlanmalıdır.
30. Çocuğu yükseköğrenim gören eğitim çalışanlarına eğitim yardımı yapılmalıdır.
31. Resmi araç kullanan ve her gün sayısız kez trafiğe çıkan şoför kadrosunda çalışanlara ferdi kaza sigortası yaptırılmalıdır.
32. Lojman tahsislerindeki yanlış uygulamalara son verilmeli ve eğitim çalışanlarına eşit şekilde lojman tahsisi yapılmalıdır.
33. Okul ve kurumlarda hizmetliler için oda tahsis edilmelidir.
34. Ödül ve taltiflerin nesnel ölçütlere göre ayrım yapılmaksızın hakkaniyet ölçüsünde verilebilmesini sağlayacak çalışmalar yapılmalıdır.
35. Okullarda sene başı toplantılarında karar alma sürecinde memur ve hizmetli olarak çalışanların yer alması gerekmektedir.
36. Bakanlığımız ile YÖK arasında yapılabilecek bir protokol ile eğitim-öğretim hizmetleri sınıfı dışında görev yapan personelin eğitim düzeyinin yükseltilmesine yönelik bir çalışma başlatılmalıdır.
37. Aile yardımı gibi sosyal haklardan 4/C statüsünde görev yapan personel de faydalanmalıdır.
38. Eğitim öğretim hizmetleri sınıfı dışında görev yapan eğitim çalışanlarının da dinlenme kampları ve sosyal tesislerden eşit şartlarda faydalanması sağlanmalıdır.
39. Eğitim öğretim hizmetleri sınıfı dışında görev yapan eğitim çalışanlarının İl içi ve İl dışı atama dönemleri, il dışı için 5 yıl il içi için 3 yıl olan sürelerin her ikisi içinde 3 yıl olarak belirlenmeli ve münhal tüm kadrolar gösterilmelidir.( bazı okul ve kurumlarda bulunan kadrolar açık gösterilmemektedir.)
40. 12.11.2012 tarih ve 6360 sayılı Kanun ile 14.03.2013 tarih ve 6447 sayılı Kanunla büyükşehir olan ilerde kurulan ilçelerin ilçe Milli Eğitim Müdürlüklerine, eğitim öğretim sınıfı dışındaki kadroların norm esaslarına göre yeniden düzenlenerek kadro tahsis yapılmalıdır.

****

# **BÜRO-İŞ SENDİKASI**

**Büro Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası**

## **BÜRO-İŞ: BÜRO İŞ KOLU KAMU ÇALIŞANLARININ SORUNLARI**

### **I-Yargı Çalışanlarının Sorunları**

1. Görevde Yükselme Ve Unvan Değişikliği Sınavında Başarılı Oldukları Halde Atamaları Yapılmayan Personelin Mağduriyetleri
2. Hâkimler Ve Savcılar Dışında Kalan Personele Nöbet Sonrası İzin Hakkı Verilmemesi
3. Ulaşım İçin Bilet Yardımının Kesilmesi ile Meydana Gelen Mağduriyet
4. Personelin Adalet Bakanlığı ve Adalet Teşkilatını Güçlendirme Vakfı Olanaklarından Yararlandırılmaması
5. 15.09.2012 Tarihinden İtibaren Yürürlüğe Giren Promosyon Sözleşmesinden Kaynaklanan Mağduriyetler
6. Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliği Hükümlerine Aykırı İşlem ve Tasarruflar
7. Personelin Kadrosuzluk Nedeniyle Derecelerinin Yükseltilememesinden Kaynaklanan Nedenlerle Hususi Damgalı Pasaport Taleplerine Olumsuz Yanıt Verilmesi
8. Mübaşirlerin Genel İdari Hizmetler Sınıfına Alınmaması
9. Mübaşirlerin İdari İşler Müdürlüğü Sınavına Alınmaması
10. Çalışanlara Yönelik Mobbing Uygulamaları
11. Personelin Keyfi Gerekçelerle Görev Yerlerinin Değiştirilmesi ve Adalet Bakanlığı Memur, Sınav, Atama ve Nakil Yönetmeliği’nin 29. Maddesi Nedeniyle Meydana Gelen Mağduriyetler
12. Personelin Can Güvenliğinin Temin Edilememesi
13. Sözleşmeli Personelin Kadroya Geçirilmemesi
14. Fazla Mesai Ücretleri Mağduriyeti
15. İş Riski ve Adalet Hizmetleri Tazminatı Nedeniyle Meydana Gelen Mağduriyetler
16. İcra Müdürlüğü Sınavı’nda Uygulanan Yaş Sınırı Nedeniyle Yaşanan Mağduriyet
17. Yargıtay Kanunu’nun 17/Son Maddesi Hükmü Nedeniyle Meydana Gelen Mağduriyetler
18. Yazı İşleri Müdürlüğü Görevinin Sınavda Başarılı Olanlar Atanmaksızın Vekaleten Görevlendirme Yolu İle Sürdürülmesi
19. Vekaleten Yazı İşleri Müdürlüğü Görevini Üstlenen Personelin Vekalet Ücretinden Yoksun Bırakılması
20. UYAP Üzerinden Tahliye Uygulamasında Ortaya Çıkan Sorunlar
21. Yargı Personelinin Yargılama Usulüne İlişkin Sorunlar
22. Büro-İş kolunda ki kamu kurumlarında Görevde Yükselme Ve Unvan Değişikliği Sınavı ve sonrası mülakatta objektif kriterlere ve somut gerekçelere dayanmayan uygulamalar sonrası yaşanan haksızlık ve hukuksuzluklar.
23. OHAL uygulamalarında ki hukuksuzluklar.
24. Yargıda ki iş yoğunluğuna uygun sayıda personelin istihdamı

### **II - SGK Çalışanlarının Sorunları**

1. Kurumlar arası ücret adaletsizliğinin ortadan kaldırılması
2. Anayasa Mahkemesi kararı sonrasında 666 sayılı KHK’dan kaynaklanan ikramiye mağduriyeti
3. Kademeler arasındaki ücret uçurumundan kaynaklanan mağduriyetler
4. A düzeyi müfettiş, sosyal güvenlik uzmanı ve denetmen kadrolarına geçiş
5. Yardımcı Hizmetler Sınıfı’nda bulunan personelin memur kadrolarına geçirilerek kadro/görev uyumsuzluğunun ortadan kaldırılması
6. GİH Sınıfındaki personelin ek gösterge mağduriyetleri
7. Eğitim amaçlı olarak yurtdışına gönderilen personelin kapsamının genişletilmesi suretiyle tüm personelin bu imkândan yararlandırılması
8. Emekli ikramiyelerine yönelik mağduriyetin giderilmesi
9. Tüm yönetici atamalarında kurumda asgari 3 yıl çalışma zorunluluğu aranması
10. Kariyer kadroların taşra birimlerde çalıştırılması suretiyle personelin uygulama tecrübelerinin artırılması
11. 657 sayılı Kanun uyarınca uzmanlığa geçişte verilen 1 derecenin denetmenlere de uygulanması
12. Mesai giriş çıkışının takibinde yaşanan mağduriyetler
13. Sağlık aktivasyon işlemleri için hastanelerde ön büro açılması
14. Merkez müdürlüklerin açılmasında uygulanan kriterlerin güncellenerek kamu kaynaklarının israfını önlemek ve insan kaynaklarının etkin olarak kullanılması amacıyla gereksiz merkez müdürlüklerinin kapatılması
15. Kreş mağduriyeti
16. Servis imkânlarından yararlanamayan taşra personeline ulaşım ücreti ödenmesi
17. Temizlik ve benzeri işlerin gördürülmesi amacıyla istihdam edilen taşeron işçilerin kamu görevlilerince yürütülen görevlerde fiilen çalıştırılmalarına son verilmesi
18. Engelli personelin kurum içi nakil taleplerinin öncelikli olarak değerlendirmeye alınması
19. Aile bütünlüğünün sağlanmasını teminen el durumu nakil taleplerinin öncelikli olarak değerlendirmeye alınması
20. Personelin Keyfi Gerekçelerle Görev Yerlerinin Değiştirilmesi
21. Fazla Mesai Mağduriyeti
22. Personele Yönelik Mobbing Uygulamaları

### **III - Maliye Çalışanlarının Sorunları**

1. Fazla Mesai Mağduriyeti
2. Kreş ve Gündüz Bakımevi Mağduriyeti
3. Personel Yetersizliği Sorunu
4. Ücret Adaletsizliği Sorunu
5. Merkez ve Taşrada Görev Yapan Personel Arasında Unvan Farklılıkları Sorunu
6. Mülakat Sisteminden Kaynaklanan Mağduriyetler
7. Yemekhane, sosyal tesisler, misafirhane ve lojmanlardan yararlanma sorunu
8. Personelin sorunlarının mevcut hizmet sınıfı içinde ortadan kaldırılması imkânı bulunmamaktadır.
9. Servis Sorunu
10. 4/C Statüsünde Görev Yapan Personelin Mağduriyeti
11. Esnek çalışma modeli ve performansa dayalı ücret uygulamalarından kaynaklanan sorunlar
12. Statü Karmaşası
13. Emekli Maaşına Dair Mağduriyet
14. Mesai giriş çıkışının takibinde yaşanan mağduriyetler
15. Personelin keyfi gerekçelerle görev yerlerinin değiştirilmesi
16. Personele Yönelik Mobbing Uygulamaları

### **IV - Türk Silahlı Kuvvetleri Sivil Çalışanlarının Sorunları**

1. Harcırah kanunundan faydalanma konusunda ki olumsuzluklar.
2. Arazi tazminatının ödenmemesi
3. Fiili hizmet zammı (yıpranma) talebi
4. Çalışanlara Yönelik Mobbing Uygulamaları
5. Fazla Çalışma Ücreti Verilmesi
6. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması
7. İş Güçlüğü Ve İş Riski Zammı Talebi
8. Kadro değiştirmenin önündeki engellerin kaldırılması
9. Tayin atama ve becayiş başvurularının cevapsız bırakılması veya geçersiz sebeplerle iptal edilmesi
10. Nöbet hizmetleri 657 sayılı kanuna tabi olmasına rağmen 211 sayılı iç hizmet kanunu işaret edilerek karşılığının verilmemesi,
11. Devlet Personel Başkanlığı envanterinde sivil memur karşılığı kadro ve görevle ilgili bilgilendirmeler olmadığı için çalışırken ve emeklilikte maddi ve manevi kayıpların yaşanmasının çözümü
12. Ek göstergelerin 3600’e çıkarılması
13. Eşit görev dağılımı
14. Görevde yükselme ile ilgili yasal düzenlemelerin yapılması
15. Kadro farkı olmasına rağmen sözlü emir ile memurların rızası olmadan başka görevlerde süresiz çalıştırılması,
16. 6331 sayılı iş güvenliği yasasının askeri fabrikalar ve dikimevleri dışında tüm kurumlarda eşit olarak uygulanması,
17. Kadro tanımlarının yapılarak, kadro dışı çalışmanın engellenmesi
18. 5510 sayılı kanunun uygulanmasının sağlanması,
19. Mesleki eğitimlerin alınarak herkesin kadrosunda çalışmasının sağlanması
20. Boş kadrolara yetersiz personelden kaynaklanan görevlendirmelerin yapılmaması
21. Diğer Devlet Bakanlıklarında alınan tazminat, döner sermaye, nöbet paralarının bizlere de ödenmesi
22. Sosyal tesislerden faydalanmak
23. Fazla mesai ve nöbetlerin ücretle karşılanması
24. Keyfi uygulama, mesailer ve mobing
25. Halen askeri kanunların uygulanmak istenmesi
26. Fiili hizmet zammının ödenmesi
27. Lojmanlardan adil faydalanma
28. Giyecek yardımının ve diğer sosyal yardımların ödenmesi
29. Unvan ve kadro değişikliklerin yasalara uygun hale getirilmesi
30. Sağlık hizmetleri sınıfına “Sağlık tazminatı”nın ödenmesi
31. Yardımcı Hizmetler Sınıfında Görevli olup da teknik iş yapan personelin sınavsız Teknik Hizmetler Sınıfına geçirilmesi.
32. Yardımcı Hizmetler Sınıfındaki memurların sınavsız Genel İdari Hizmetler Sınıfına geçirilmesi.
33. Kreş veya kreş yardımının yapılması
34. Harcırahların adil olarak ödenmesinin sağlanması

### **V - İçişleri Bakanlığı Çalışanlarının Sorunları**

1. YİKOB: Büyükşehir Belediye statüsüne geçen şehirlerde il özel idareleri yerine kurulan Yatırım İzleme Koordinasyon Başkanlıklarında iş yükünün ağırlaşmasına rağmen il özel idaresi personelinin aldığı SDS’yi YİKOB personelleri alamamaktadır.
2. 112 Acil Çağrı Merkezleri: 7 gün 24 saat esasına göre çalışan bu kurumlarda yıpranma payı, yemek ücreti, mesai ücreti gibi hiçbir ek ödeme bulunmamaktadır. Her il kendi imkanları ölçüsünde yemek ile ilgili girişimlerde bulunurken bir ilde olup başka ilde olmaması adaletsiz bir ortam yaratmaktadır.
3. 4 ilde faaliyete geçen (aktif olarak çalışan) acil çağrı merkezi bulunmaktadır. Diğer illerde de devreye alma çalışmaları devam etmektedir. Aktif kurumlardaki personel eksikliği giderilmemiş olup 112, 110, 155, 156 gibi kurumların çağrıları 112 acil çağrı merkezine eklendikçe çalışan personellerin iş yükü artmıştır. Kurumların bildirmiş olduğu personel taleplerinin en kısa sürede dikkate alınarak kadrolu personelin atanması.
4. Nüfus ve Vatandaşlık çalışanlarının iş ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi
5. Nüfus ve Vatandaşlık İşlerindeki personel ihtiyacının giderilmesi.



# **TÜM YEREL-SEN**

## **TÜM YEREL-SEN: YEREL YÖNETİM ÇALIŞANLARI İLE İLGİLİ TALEPLERİMİZ**

1. Acilen grevli-toplu sözleşme kanunu çıkarılmalıdır.
2. Kamu kurum ve kuruluşlarında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 4/B maddesine göre çalışan sözleşmeli personel uygulamasına son verilerek, söz konusu personel kadroya geçirilmelidir.
3. Ücretlerin iyileştirilmesi ve ücret adaleti sağlanmalıdır.
4. Çalışanlara ödenmeyen enflasyon farkı, 2013 yılından itibaren hesaplanarak, maaşlara yansıtılmalıdır.
5. Kamu çalışanları üzerindeki vergi yükü hafifletilmelidir.
6. Sosyal yardımların (kira, gıda, aile, çocuk, giyim, evlenme, doğum ve ölüm yardımları) günün koşullarına uygun seviyeye çıkartılmalıdır.
7. İtfaiye, Zabıta ve Koruma Güvenlik Çalışanları GİH’den çıkarılarak; kendine mahsus meslek sınıflarından sayılmalıdır.
8. İtfaiye ve Zabıta çalışanlarına fazla çalışma ve nöbet ücreti tutarları arttırılmalıdır.
9. Zabıtaya tanınan ücretsiz ulaşım hakkı yurt geneline yayılmalı, ayrıca tüm yerel yönetim çalışanlarına aylık ulaşım hakkı tanınarak, bu hakkın yurt genelinde kullanılabilmesi sağlanmalıdır.
10. İtfaiye ve zabıta personeline uygulanmakta olan fiili yıpranma hakkını, emniyet hizmetleri sınıfında ve silahlı kuvvetler sınıfında uygulandığı gibi gerekli yasal düzenlemelerin yapılması
11. İtfaiye çalışanlarının 5. derecenin altına inememe sorunları çözülmelidir.
12. İtfaiye ve Zabıta görevlilerine ödenmesi gereken Aylık Maktu mesainin, her dönemde kat ve kat fazla çalışma yaptırılmasına rağmen, sabit olarak ödenen “maktu mesai” ücretlerinin yıllık, sendikal veya mazeret izinlerinde kesilmemesi sağlanmalıdır.
13. Zabıta ve itfaiye çalışanlarının özel hizmet tazminatları artırılmalı, kadro derecelerinin 1. Dereceye kadar yükselebilmesi, yan ödemelerin 800, özel hizmet puanının 125’e çıkarılması sağlanmalıdır.
14. İtfaiye ve zabıta çalışanları içerisinde mevcut dondurulmuş kadroların ( şoför , on başı , başçavuş , itfaiye grup amir yardımcısı , zabıta komiser muavini , baş komiser ) halihazırdaki yönetmelik çerçevesinde kadro durumlarının yeniden düzeltilmesi.
15. Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavı düzenli olarak yapılmalıdır, Görevde Yükselme Sınavının açılışı idarenin keyfiyetinden kurtarılarak, açık kadrosu bulunan tüm kurumlarda Görevde Yükselme Sınavı açılmalıdır.
16. İşyerlerinde kadın çalışanlara yönelik, taciz, şiddet, ve mobbing uygulamalarına ağır cezalar getirilmeli ve bu uygulamalara son verilmelidir.
17. 4688 sayılı yasanın 32. Maddesinde sayılan tüm sınırlamalar kaldırılmalı, özgür ve bağımsız toplu sözleşme hakkımız verilmelidir.
18. 4688 sayılı yasada Toplu Sözleşme yapma yetkisi Belediye başkanına verilmiş ve keyfiyete dayandırılmıştır. Yasada ki keyfiyet kaldırılmalı ve belirlenen dönemlerde sözleşme yapmak zorunlu hale getirilmelidir.
19. 5393 ve 5302 sayılı yasalarda çalışanların %10’unu geçmemek üzere ödenen performans ikramiyesi, tüm memur personele yılda 2 maaş ikramiye olarak verilecek şekilde değiştirilmelidir.
20. Ek gösterge ve makam tazminatı arasındaki dengesizlik giderilmelidir.
21. Teknik Hizmetler kadrosunda çalışan personelin arazi tazminatı ve harcırah miktarları ödenmeli ve tutarlar yükseltilmelidir.
22. Yerel yönetim çalışanlarının ve maaşları, harcırahları ve diğer hakları zamanında ve tam olarak ödenmelidir.
23. Ayni olarak yapılan yemek ve giyim yardımı nakdi olarak yapılmalıdır. Yerel yönetimlerin çoğunda uygulanmayan yemek yardımı konusunda uygulama birliği sağlanmalı, 12 saat çalışanlara 2 öğün, 24 saat esasına göre çalışanlara 3 öğün yemek yardımı nakdi olarak verilmelidir.
24. Yemek ücretleri gerçekçi olarak belirlenmeli, yemekhanelerden yararlanan memurlardan ayrıca ücret talip edilmemelidir.
25. Lojman Tahsis Komisyonlarında sendika temsilcileri de yer almalıdır.
26. Sosyal tesisler, tatil kampları vs. belirli kurumların mülkiyetinden çıkarılmalı, tüm memurların yararlanabileceği şekilde işlerliğe kavuşturulmalıdır.
27. Koruma Güvenlik çalışanlarının 24 saat esasına göre gece vardiyalarında ve fazla çalışma yapmasına rağmen haksız yere ödenmeyen maktu mesaileri ödenmeli, geçmişe dönük ödenmeyen “maktu mesai” haklarının faiziyle birlikte ödenmesi sağlanmalıdır.
28. Kreş haktır, sosyal devletin vazgeçilmeleri arasındadır. Çalışan Anne-Babaların rahat nefes alabilmeleri için kreş hakkının yasal olarak zorunlu hale getirilmesi ve Belediyelerde kreş açılması gereklidir. İmkan bulanmayan belediyelerde bakıcı parası ödenmesi gerekir.
29. İSKİ, ASKİ ESHOT, İETTE, İZSU, ASAT, EGO, ESKİ vb. kurumların kuruluş kanunları gereğince meclis kararı ile verilen ikramiyelerinin iptal edilmesi haksızlıktır. Anayasa mahkemesi kararı iptal etmiş ancak uygulama birliği sağlanamamıştır. Uygulama birliğini sağlamak açısından bu durumdaki kurum çalışanı memurlara yılda 2 maaş ikramiye verilmelidir.
30. Emekli ikramiyeleri günün şartlarına göre artırılmalıdır, ayrıca her türlü maaş kalemleri emekli keseneğine dahil edilmeli, emeklilik de bu ödemelerden fayda sağlanmalıdır.
31. Uzman olarak Genelkurmayda vazife yaparken, yerel yönetimlere geçiş yapan çalışanların derece, kademe hakları müktesep sayılmalı, hakları verilmeli ve Ülke genelinde uygulama birliği sağlanmalıdır.
32. Uzman olarak Genelkurmayda vazife yaparken, yerel yönetimlere geçiş yapan çalışanların unvan ve kadroları, öğrenim gördükleri sınıfa yükseltilmelidir.
33. 6360 sayılı yasa kapsamında değişen mücavir alan tanımı nedeniyle yaşanan kaos sona erdirilmeli, çalışanların 6245 sayılı yasa kapsamında ki harcırahları ödenmelidir.
34. 6360 sayılı yasa gerekçe gösterilerek çalışanlar yaşadıkları sosyal çevreden ve ailesinden koparılarak adeta sürgün niteliğinde başka yerleşim alanlarında çalışmaya zorlanmaktadır. Bu durum çalışma barışını bozmakta ve eşitlik ilkesine aykırı, taraflı uygulamalara zemin hazırlamıştır. Bu haksız uygulamaların önüne geçilmek üzere; yerinden hizmet esas alınarak, hizmetine ihtiyaç duyulan kadrolara, gönüllülük esasına göre uygulama yapmak veya ihtiyaç olan bölgelerden memur alımına gidilerek çözüm bulmak gerekmektedir.
35. Yerel Yönetimlerde yapılan Toplu İş Sözleşmelerinde; kanunda olmamasına rağmen haksız yere uygulanan dayanışma aidatı uygulamasına kesin çözüm bulunmalı, eşitlik ilkesi gereği hiçbir çalışana ayrım yapılmamalıdır. Farklı sendikalara üye olmaya zorlayan yasadışı dayanışma aidatı uygulamasından vazgeçilmelidir.
36. 631 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’de öngörülen görev tazminatının idari kadrolarda (daire başkanı ve üstü) görev yapanlar dışındaki tüm personele yaygınlaştırılması sağlanmalıdır.
37. Kamu görevlilerinin emekli ikramiyelerinin hesaplanmasında, tam yıldan arta kalan ayların ve günlerin oransal hesaplama yöntemiyle ödemelere dahil edilmesi sağlanmalıdır.
38. Yıllık izinlerin iş günü esasına göre düzenlenmesi sağlanmalıdır.
39. Yerel yönetimlerde kadroya geçirilen sözleşmeli personele getirilen 5 yıllık kurumlar arası nakil yasağı kaldırılmalıdır.
40. Maaşlarda %15’lik vergi dilimi aşılmamalı, dönemsel vergi artışı yapılmamalıdır.
41. Özelleştirme politikalarından vazgeçilmelidir.
42. Taşeron çalışma sistemi yasaklanmalı, güvencesiz çalışmaya son verilmelidir.
43. Sendikal hak ve özgürlüklerin kullanımını engelleyen uygulamalardan vazgeçilmeli, yasalar ve uluslararası sözleşmelere uygun davranılmalıdır.
44. 44.Hukuk servisinde çalışan personelin, avukatlar gibi vekalet ücretlerinden yararlandırılması sağlanmalıdır.
45. Asli ve süreklilik gerektiren görevlerin kadrolu memurlar tarafından yapılması sağlanmalıdır.
46. Tahsildar kadrosundaki çalışanlarımızın da teşkilat kadro derecelerinin 3. dereceye düşürülmeli
47. Büyükşehir Belediyelerinden sendika temsilci sayıları halen eski yasalar doğrultusunda belirlenmekte olup 6360 sayılı yasa kapsamında il mülki sınırlarının da hesaba katılacak işçi emekçilerinde olduğu gibi iş yeri tanımı doğrultusunda yeniden belirlenmeli.
48. İtfaiye araç kaskolarının yaptırılması kesinlikle zorunlu kılınmalı.
49. Yerel yönetimlerde görev yapan şef kadrosundaki personellerin almış oldukları özel hizmet tazminatı 67 puan iken farklı teşkilatlarda görev yapan şef kadrosundaki personellerin özel hizmet tazminatı 117 puandır. Söz konusu adaletsizliğin ortadan kaldırılarak özel hizmet tazminatının 117 puan şeklinde eşitlenmesi için gerekli yasal düzenlemesinin yapılması.



# **KÜLTÜR SANAT-İŞ SENDİKASI**

**Kültür ve Sanat İşgörenleri Sendikası**

## **KÜLTÜR SANAT – İŞ: KÜLTÜR SANAT İŞ KOLUNA İLİŞKİN TALEPLERİMİZ**

## **GENEL DEĞERLENDİRME**

Atatürk Türkiye’sinin ve Cumhuriyetin temel kazanımları sanat kurumlarımız Devlet Senfoni Orkestraları, Devlet Opera ve Baleleri, Devlet Tiyatroları, Devlet Çok Sesli Korosu, Türk Halk Müziği ve Klasik Müziği Koroları, Devlet Halk Dansları Toplulukları, Müzeler, Kütüphaneler yıllardır mevcut iktidar tarafından bilinçli ve organize bir şekilde etkisizleştirme, nitelik ve kalite yitirme saldırısı ile karşı karşıyadır.

Genel bütçeden aldığı pay yıllardır bilinçli bir şekilde azaltılan Kültür ve Turizm Bakanlığının asli görevlerini yerine getirmesi önlenmektedir. Bakanlığın ödeneklerinin kısılması performansın, hizmette kalite ve niteliğin düşmesine yol açmaktadır. Partizanca atamalar, mesnetsiz görevden almalar, ücrette adaletsizlik ve eşitsizlikler iş barışının, huzurun, moral ve performansın düşmesine neden olmaktadır.

Kültür varlıklarımıza “çanak çömlek” diyen sanat eserlerimizi “ucube” diye yıktıran AKP hükümeti hızını alamayarak sanat kurumlarımızı da adına TÜSAK dediği sanata tuzak taslağıyla kapatma çalışmaları başlattı.

AKP’nin ortaya attığı TÜSAK Kanun Taslağı sanat emekçilerine ve sanat kurumlarına bir tehdittir. Türkiye Cumhuriyeti’nin 95 yıllık sanat birikimini, kurumlarını, sanat emekçilerini tasfiye programıdır.

Kültür Sanat İş Sendikamız AKP uygulamalarına karşı çalışanlarımızla birlikte büyük bir mücadele vermiştir. Bu mücadele sonucunda, AKP’nin sanata, sanatçıya ve kurumlarına tuzak olan, TÜSAK taslağını, tarihin çöplüğüne atmayı başarmıştır.

AKP eliyle getirilemeyen TÜSAK taslağı, şimdi başka kurumlar aracılığı ile getirilmeye çalışılmaktadır. Kültür ve Sanat Programı’nda öngörülen Sanat Meclisi ile AKP’nin TÜSAK taslağında önerdiği yandaş 11 kişilik Sanat Kurulu birbirinin aynıdır.

AKP hükümetinin Kültür ve Turizm Bakanlığı’na ait TÜSAK taslağı, tıpkı HDP’nin Kültür- Sanat Programında olduğu gibi özerklik ve özgürlük kılıfı altında tüm devlet sanat kurumlarının ve teşkilatlarıyla yok edilmesi planıdır. Sanat kurumlarından devlet, güvencesi alınarak, güvencesiz, geleceksiz taşeron sisteminin devreye sokulmak istenmesidir. Devletin köklerinden kültür ve sanatı koparıp atma programıdır.

Zaten tüm devlet sanat kurumları, kendi kanun ve teşkilatları ile özerk yapıdadırlar. Devlet güvencesini almak demek; Sanatı sahipsiz, güvencesiz, yandaş, özel şirketlere avuç açar hale getirmektir. AKP, YÖK aracılığıyla konservatuvarlar ve güzel sanatlar fakültelerinin yüksek lisans ve doktora programlarının yüzde 70’ine yakınını kapatıp, geleceğin sanatçılarını yok etmeye çalışmaktadır. Konservatuvarlar ve güzel sanatlar fakültelerini abluka altına alarak geleceğin sanatçılarının yetişmesine engel olmaktadır.

Kültür Sanat İş Sendikası buna kesinlikle izin vermeyecektir.

Devlet konservatuvarlarının sanatçılara verdiği diplomaları geçersiz kılıp, kısa adı MYK olan Mesleki Yeterlilik Kurumu aracılığıyla sanatsal üretimin kaderini özel şirketlerin keyfine ve iznine bırakabileceklerini sananlar, karşılarında Kültür Sanat İş Sendikasını bulacaklardır. Kurmaya çalıştıkları “Ver Parayı Al Sertifikayı” sistemini boğup atacağız. Sendikamız konuyla ilgili hukuki çalışmalarını başlatmıştır.

Kültür sanat iş sendikamız Türk milletinin bayrağına, diline, dinine, taşına toprağına kültürüne saygı ve sevgi duymayanların her zaman karşısındadır.

## **KÜLTÜR VE SANAT TALEPLERİMİZ.**

1.Her ilde opera, bale, orkestra, tiyatro ve sinemalar, plastik sanatlarının sergilendiği galeriler, müzeler, sanat eğitim kurumları, kütüphaneler ve Kültür-Sanat Evleri kurulmalı tüm vatandaşlarımızın eğitim ve sanatla buluşturma çalışmaları yapılmalı.

2.Hiçbir kültür merkezimiz, sahnemiz, sinemamız, kapatılmamalı aksine yeni sahneler, yeni kültür merkezleri, galeriler, müzeler ve sinemalar açılmalı. Türkiye’yi güzelleştiren İstanbul-Atatürk Kültür Merkezi ile Ankara-Devlet Resim Heykel Müzesi-Operet Sahnesini en kısa zamanda halkımızın, sanatın ve sanatçının hizmetine sunulmalı.

3.Kültür ve Turizm Bakanlığımıza bağlı tüm çalışanların çalışma koşulları ve ücretleri iyileştirilmeli. Sanatçılarımızın ve sanat emekçilerimizin kadrosuz ve güvencesiz (süreli sözleşmeli vs) çalıştırılmasına izin verilmemeli.

4.Kültür merkezleri, konser salonları alt yapı ihtiyaçları devlet tarafından karşılanmalı ve teşvik edilmelidir.

5-Bakanlığımız merkez ve taşra teşkilatında Taşınır Kayıt Kontrol Görevlisi olarak iş gören personel, yaptıkları görev nedeniyle üzerlerinde zimmet olan ve bu zimmetle ilgili her yılsonu hesap vermekle ve ilgili hesap icmallerini imzalayarak istendiğinde Sayıştay’a vermek zorunda bulunmaktadırlar. Buna rağmen ciddi bir iş riski ödeneği almamaktadırlar. Sadece kadro unvanlarında tanımlanan görev tazminatlarını almaktadırlar. (Ayniyat Saymanı, Bilgisayar İşletmeni, Veri Hazırlama, Ambar Memuru, Depo Memuru) gibi. Bu da farklılıklar içermektedir. Taşınır Kayıt Ve Kontrol Yetkililerinin bulundukları kadro unvanları ne olursa olsun bu görevleri sürdürdükleri sürece ek bir iş güçlüğü tazminatı almaları sağlanmalıdır.

## **DEVLET TİYATROLARI ÇALIŞANLARI TALEPLERİMİZ**

### **1. KURUMLAR ARASI ÜCRET ADALETSİZLİĞİNİN ORTADAN KALDIRILMASI**

Anayasanın 55. maddesinde ücret emeğin karşılığı olarak tanımlanmış; devletin, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alacağı düzenlenmiştir.

Kurumda görev yapan personel diğer kurumlarda aynı/benzer görevi yapan kadrolarla karşılaştırıldığında ödenen ikramiye imkânına rağmen kıdem ve kadro karşılığı dikkate alındığında daha az ücret almaktadırlar. Bu durumun da aynı işi yapan personele farklı özlük haklarının tesis edilmesi sonucunu yarattığı ve ücrette adalet ve eşitlik ilkelerini zedelediği görülmektedir.

### **2.SAĞLIK PERSONELİNİN YETERSİZLİĞİ**

Gerek tiyatro salonlarımızda ve gerekse sahne gerisinde atölye gibi ortamlarda meydana gelebilecek aksaklıklar ve kazalara karşı belirli saatler içinde görevlendirilmiş tek bir sağlık personelini acil müdahale gerektiren kimi durumlarda son derece yetersiz kalmaktadır. İşin mahiyeti gereğince karşılaşılan acil ve ani sağlık sorunlarına anında müdahale edilemediği gibi zaman zaman yaşanan iş kazaları da ölümle sonuçlanabilmektedir.

### **3. EK GÖSTERGELERİN MAAŞA YANSITILMASI**

3000 ve 3600 ek göstergeden yararlandırılması yolunda kurumca herhangi bir düzenleyici işlem tesis edilmeyen Teknik personel ayrı ayrı dava açmak zorunda bırakılmaktadır. Hem personel hem de kurum bu davalar nedeniyle maddi zarara uğramaktadır. Teknik personelin bu davaları kazanmasına rağmen gerekli işlemler sürüncemede bırakılmakta ek göstergeler gerektiği gibi uygulanmamakta ve maaşa da yansıtılmamaktadır. Bu uygulama nedeniyle personel görev yaptığı sürece maddi kayıplarla karşılaşmaktadır.

### **4. GÖREVDE YÜKSELME SINAVININ YAPILMAMASI NEDENİYLE YAŞANAN MAĞDURİYETLERİN GİDERİLMESİ**

Kurum içi yükselme A ve B kadroları için sınav yapılmadığından dışarıdan hizmet alımına yönelinmekte ve personelin başarı ve becerileri ölçüsünde yükselmeleri engellenmektedir.

### **5. PERSONELE MOBİNG UYGULAMALARINA SON VERİLMELİ**

Merkez ve taşra personeline yönelik psikolojik taciz ve baskılar artmaktadır. Personel bir yandan son derece ağır bir iş yükü altında görev yapmakta, bir yandan da bu baskılarla karşı karşıya görev yapmaktadır.

### **6. SEYYANEN YAPILAN ZAMLARDAN SÖZLEŞMELİ PERSONEL DE YARARLANMALI**

## **DEVLET SENFONİ ORKESTRALARI ÇALIŞANLARI TALEPLERİMİZ**

1. Devlet Senfoni Orkestralarında yıllardır kadrolu sanatçı alımı için sınav açılmamış olması nedeniyle mevcut orkestralarda 120 olması gereken sayı özellikle bölge orkestralarında 45 e kadar düşmüştür. Kadro karşılığı sanatçı alımı yerine sözleşmeli sanatçı çalıştırılması uygulamasına geçilmiş olması her konserde farklı sanatçılarla konser verme zorunluluğunu getirmekte bu durumda orkestraların performansını düşürmekte ve eski kalitelerini yitirmiş sanat kurumlarına dönüşmesi tehlikesiyle karşı karşıya bırakmaktadır.

2. Yeni enstrüman alımı için ödenek ayrılmaması nedeniyle yıllar içinde yıpranan kişisel enstrümanlarla konser verilmek zorunda kalınması sanatsal performansı olumsuz etkilemektedir.

3. Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrasının 33. Maddesinin (e ) bendince enstrüman grup şeflerinden bir teknik kurul oluşturulması ve her yılın Ocak ayında bu kurul tarafından orkestra üyelerinin sicillerin belirlenerek ücret intibaklarının yapılması öngörülmüştür. Sözleşmelerde bununla ilgili maddenin yer almasına rağmen uygulamada yerine getirilmemiş ve sanatçılar yıllardır hak kaybına uğratılmıştır.

4. Kurumda, memur kadrosunda çalışanlar mesai saatleri dışında konser akşamlarında saat 22:00’ye kadar görevli olup konser sonrasında sahnenin toplanması ve düzenlenmesi için çalışmakta ancak ek bir ücret alamamaktadır.

5.Kadro karşılığı sanatçı alımı uygulamasına dönülmeli, enstrümanların yenilenmesi için gerekli ödenek ayrılmalı, teknik kurul tarafından sanatçıların ücret intibakları yapılmalı ve fazla mesai yapan memurlarla ilgili ek ödeme ayrıca gerçekleştirilmelidir.

## **DEVLET OPERA BALE MÜDÜRLÜKLERİ ÇALIŞANLARI TALEPLERİMİZ**

1. Devlet Opera Bale Müdürlüğünde uzun yıllardır geçici kadrolarda çalışan personelin kadroya alınması sağlanmalıdır.

2. Atölye ve sahne üstü çalışanların kıyafet yardımından yararlandırılmalı, iş sağlığı ve güvenliği sağlanmalıdır.

3. Koro sözleşmeli ile figüran sözleşmeli sanatçıların ücretleri arasındaki dengesizlikler giderilmelidir.

4. Opera turne yönetmeliği bir an önce çıkartılmalıdır.

## **KÜTÜPHANE ÇALIŞANLARI TALEPLERİMİZ**

1. Kütüphanelerde meslek elemanlarının sayısı oldukça yetersizdir. Türkiye genelindeki sayısı bin yüzü aşan Kütüphanelerin çoğunda Kütüphaneci kadrosu yok olan kadrolarında önemli bir bölümü boş bulunmaktadır. Bu Kütüphanelerde eserlerin muhafaza edilmesi ile okuyucu hizmetine sunulması sürecindeki teknik işlemler Kütüphanede çalışan memurlarca yerine getirilmeye çalışılmaktadır. Bu da zaman zaman yetersiz kalmaktadır.

2. Kütüphanelerde Kütüphaneci meslek elemanının yapması gereken bu teknik hizmeti veren memurlar için hizmet içi eğitim seminerlerine ağırlık verilmeli ve bu personel için ek teknik hizmet ücret ödemesi yapılmalıdır.